

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1997

Deuxième partie. Activités juridiques de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées

Chapitre V. Décisions des tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées



Copyright (c) Nations Unies

	<i>Page</i>
5. <i>Convention internationale pour la répression des attentats terroristes à l'explosif. Adoptée à New York le 15 décembre 1997</i>	354
 B. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	
1. <i>Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	365
Convention internationale pour la protection des végétaux. Approuvée par la Conférence de la FAO à sa vingt-neuvième session, novembre 1997	365
2. <i>Organisation maritime internationale</i>	382
Protocole de 1997 modifiant la Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires, telle que modifiée par le Protocole de 1978 y relatif. Adopté à Londres le 26 septembre 1997	382
3. <i>Agence internationale de l'énergie atomique</i>	399
a) Protocole d'amendement de la Convention de Vienne relative à la responsabilité civile en matière de dommages nucléaires. Adopté à Vienne le 12 septembre 1997	399
b) Convention sur la réparation complémentaire des dommages nucléaires. Adoptée à Vienne le 12 septembre 1997	413
c) Convention commune sur la sûreté de la gestion du combustible usé et sur la sûreté de la gestion des déchets radioactifs. Adoptée à Vienne le 29 septembre 1997	437
 CHAPITRE V. DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	
1. <i>Jugement n° 814 (25 juillet 1997) : Monteleone-Gilfillian contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	465
Non-promotion à un poste de classe P-3 — En l'absence d'un rapport d'appréciation à jour, il y	

- a inobservation des garanties d'une procédure régulière — Devoir du défendeur de réagir avec une promptitude raisonnable aux rapports du Jury en matière de discrimination — Allégation de discrimination — Il importe que les fonctionnaires soient traités avec équité..... 465
2. *Jugement n° 841 (1^{er} août 1997) : Guest et Slatford contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 469
- Licenciement pour abolition de poste — Question de savoir si une promesse a créé une obligation juridique — L'Organisation a-t-elle fait de son mieux pour réaffecter les requérantes ? — Les requérantes ont-elles fait fond sur une promesse ? — L'Organisation s'est-elle acquittée de son obligation ?..... 469
3. *Jugement n° 848 (25 novembre 1997) : Khan contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 472
- Non-promotion à un poste P-5 — Question de la recevabilité — Une promesse juridiquement contraignante a-t-elle été faite à la requérante ? — Droit des fonctionnaires à ce que leur cas soit pleinement pris en considération aux fins d'une promotion 472
4. *Jugement n° 850 (26 novembre 1997) : Patel contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 474
- Licenciement pour faute — Obligation de l'Administration de respecter scrupuleusement les garanties d'une procédure régulière lorsqu'un fonctionnaire est accusé de fraude — Question de savoir si des erreurs de procédure ont affecté le fond de l'affaire — Charge de la preuve en cas d'allégation de faute — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans les cas de faute..... 474
5. *Jugement n° 851 (25 novembre 1997) : Gurun contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 476
- Requête dirigée contre une décision refusant à une fonctionnaire de la catégorie des services généraux la possibilité de poser sa candidature à un poste d'administrateur — L'un des objectifs de

	<i>Page</i>
l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs est de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe dans le contexte des promotions — Les conditions d'accès par la voie de concours internes ou nationaux aux postes de l'Organisation appartenant à la catégorie des administrateurs doivent être équitablement réglementées	476
6. <i>Jugement n° 852 (25 novembre 1997) : Balogun contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	478
Refus de prendre une candidature en considération — Interprétation de l'article 4.4 du Statut du personnel — Question de savoir si ne doivent être considérés comme candidats « internes » que ceux dont les contrats sont régis par la série 100 du Règlement du personnel.....	478
7. <i>Jugement n° 865 (26 novembre 1997) : Eagleton contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i>	481
Décision exigeant d'un fonctionnaire qu'il reverse à l'Organisation des Nations Unies le remboursement fiscal consenti par les autorités fiscales des Etats-Unis sur la base des dispositions relatives aux déductions pour perte fortuite — Fonds de péréquation des impôts — Objet du remboursement des impôts par l'Organisation des Nations Unies — Objet du remboursement consenti par les autorités américaines pour perte fortuite	481
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. <i>Jugement n° 1581 (30 janvier 1997) : Rombach-Le Guludec contre l'Organisation européenne des brevets</i>	483
Décision ne pas lever l'immunité du Président de l'Office européen des brevets suite à une allégation d'agression contre une de ses subordonnées — Question de la compétence du Tribunal	483
2. <i>Jugement n° 1584 (30 janvier 1997) : Souilah contre l'Organisation météorologique mondiale</i>	484
Licenciement pour comportement ne donnant pas satisfaction — Demande tendant à ce que l'effet de	484

	<i>Page</i>
la décision de licenciement soit suspendu jusqu'au prononcé du jugement — Demande d'audition de témoins — Articles 1.5 et 4.2 du Statut du personnel — Normes de comportement applicables aux fonctionnaires internationaux — Question de la proportionnalité entre la mesure disciplinaire et la gravité de la faute	484
3. <i>Jugement n° 1586 (30 janvier 1997) : Da Costa Campos contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral</i>	488
Licenciement en l'absence d'insuffisances professionnelles graves — Obligation d'avertir le fonctionnaire de ses points faibles — Droits de la défense — Formes à respecter pour notifier une décision de licenciement — Question de l'indemnité à accorder pour licenciement irrégulier	488
4. <i>Jugement n° 1595 (30 janvier 1997) : De Riemaker (n° 3) contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne</i>	491
Echec d'une candidature à un poste — Limites du pouvoir discrétionnaire s'agissant de comparer le profil d'un candidat et les qualifications exigées dans un avis de vacance de poste — Question de l'indemnité à accorder	491
5. <i>Jugement n° 1601 (30 janvier 1997) : Aelvoet (n° 5) et consorts contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne</i>	492
Demande portant sur le remboursement des dépens — Question de la recevabilité d'une requête dirigée contre une décision affectant toute une catégorie de fonctionnaires — Existence d'un intérêt à agir — Fondement d'une demande de remboursement des dépens une fois abrogée la décision contestée	492
6. <i>Jugement n° 1603 (30 janvier 1997) : Bensoussan, Bongiovanni et Freeman (n° 3) contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	494
Requête tendant à obtenir le versement de la différence entre le montant de l'indemnité de poste obtenu par application d'une méthode viciée et le montant de cette même indemnité correctement calculée — Droit des fonctionnaires de contester	

	<i>Page</i>
la légalité d'une décision prise en dehors de l'Organisation — Question de la prise en compte des cotisations de pension dans le calcul de l'indemnité de poste — Laps de temps nécessaire pour modifier le système fautif — Question de l'inclusion dans le budget d'une provision pour le versement éventuel de dommages-intérêts	494
7. <i>Jugement n° 1634 (10 juillet 1997) : Gawlitta contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire</i>	497
Résiliation d'engagement — L'interprétation et l'application du contrat dépendent de l'intention des parties — Les stipulations du contrat ne l'emportent pas sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.....	497
8. <i>Jugement n° 1647 (10 juillet 1997) : Bombo N'Djimbi contre l'Organisation mondiale de la santé</i>	500
Requête tendant à obtenir le reclassement d'un poste — Principes de base régissant le classement des postes — Le reclassement d'un poste est une décision de caractère discrétionnaire sur laquelle le Tribunal n'exerce qu'un pouvoir de contrôle limité — Eventualité d'un parti pris — Durée de la période de versement de l'indemnité de fonctions d'intérim	500
9. <i>Jugement n° 1653 (10 juillet 1997) : Effeian contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture</i>	503
Décision mettant fin au paiement d'une indemnité de fonctions — Principes de base régissant le classement des postes — Question de l'épuisement des recours internes — Délais dans lesquels un recours interne doit être formé — Opinion dissidente concernant l'épuisement des recours internes et le fond de l'affaire	503
10. <i>Jugement n° 1668 (10 juillet 1997) : Bardi Cevallos contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture</i>	507
Recours en révision d'un jugement — Les jugements ont l'autorité de la chose jugée — Règles applicables à la révision des jugements.....	507

C.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE
MONDIALE

Page

1. *Décision n° 158 (11 avril 1997) : Thomas Daniel Smith contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*..... 510
Licenciement pour faute d'un fonctionnaire ayant omis de payer ses impôts et certifié qu'il était en règle au regard des autorités fiscales — Notion de faute grave — Proportionalité de la sanction — Question de la réparation à accorder et des conséquences d'une éventuelle réintégration..... 510
2. *Décision n° 164 (10 juin 1997) : Ralph Roman (n° 2) contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*..... 513
Mise en cause d'un rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur l'année 1993 — Limite du pouvoir du contrôle du Tribunal sur une décision discrétionnaire relative au comportement professionnel d'un fonctionnaire — Tous les faits pertinents et significatifs doivent être pris en compte dans l'évaluation des services d'un fonctionnaire..... 513
3. *Décision n° 165 (10 juin 1997) : William Brannigan contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*..... 518
Suppression de poste — Disposition 7.01 du Règlement du personnel (abolition de poste dans l'intérêt d'une saine administration) — Dans quelle mesure le poste supprimé diffère-t-il quant au fond de tel nouveau poste prévu en remplacement ? — Question de la réparation à accorder en cas de privation du droit à une pension complète et aux avantages connexes 518
4. *Décision n° 173 (18 novembre 1997) : Christopher Naab contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*..... 521
Requête dirigée contre une décision restreignant la possibilité pour les fonctionnaires ayant quitté le service de la Banque sur la base d'un arrangement avec avantages spéciaux d'être réemployés comme consultants — Droit de la Banque de modifier les conditions d'emploi — Il n'existe pas au profit d'un fonctionnaire dont l'emploi a cessé de droit

	<i>Page</i>
à un engagement contractuel — Question de savoir si la disposition 4.01 dans sa forme amendée est susceptible de dérogation — Respect des garanties d'une procédure régulière	521
5. <i>Décision n° 174 (18 novembre 1997) : Deborah Guya contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	525
Recevabilité de la requête — Question de l'existence de circonstances exceptionnelles autorisant à conclure à la recevabilité — Principe selon lequel nul n'est censé ignorer la loi — La défenderesse n'est pas tenue de signaler à un fonctionnaire l'existence d'une voie de recours — Importance donnée dans le statut du Tribunal au respect des délais.....	525
6. <i>Décision n° 181 (18 novembre 1997) : Chandra Hozoo contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	528
Licenciement consécutif à l'abolition d'un poste déclaré superflu — Disposition 7.01 du Règlement du personnel applicable en cas de superfluité — Allégation de harcèlement sexuel — La décision de superfluité a-t-elle été viciée par des pressions indues?	528
7. <i>Décision n° 182 (18 novembre 1997) : « A » contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	533
Décision refusant une pension d'invalidité — Pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision — Délais prescrits — Une pension d'invalidité peut être servie à la double condition que l'incapacité soit totale et qu'elle semble devoir être permanente	533
D.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	
1. <i>Jugement n° 1997-1 (22 août 1997) : Mme « C » contre le Fonds monétaire international</i>	536
Non-conversion d'un engagement de durée limitée en un engagement régulier pour comportement professionnel insatisfaisant — Charge de la preuve — Des représailles ont-elles été exercées	

	<i>Page</i>
à la suite d'accusations de harcèlement sexuel ? — Décision de mutation — Question de savoir si des difficultés relationnelles ont donné lieu à une mise en garde adéquate — Tout fonctionnaire doit avoir la possibilité de réfuter les critiques dont il fait l'objet	536
2. <i>Jugement n° 1997-2 (23 décembre 1997) : Mme « B » contre le Fonds monétaire internatio- nal</i>	541
Requête d'une fonctionnaire se plaignant de ne pas avoir été promue immédiatement après avoir assumé les fonctions d'un poste de rang supérieur et d'avoir rempli ces fonctions à un niveau infé- rieur à celui du poste pendant un an avant d'être promue — Droit interne du FMI — Le pouvoir de modifier la politique du personnel a-t-il été exercé par une autorité incompétente ? — Y a-t-il eu ap- plication rétroactive des dispositions pertinentes ? — Publicité limitée donnée à une annonce de changement de politique — Un avis de vacance de poste peut expliciter les normes-cadres applicables	541
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	
Questions commerciales	
1. Utilisation du nom et de l'emblème des Nations Unies.....	547
Questions de responsabilité	
2. Indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès d'observateurs militaires ou d'observa- teurs de police civile participant à des opérations de maintien de la paix — Question de savoir si la maladie, l'accident ou le décès sont « imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies ».....	558
Questions de personnel	
3. Question de l'acceptation de dons par des fon- ctionnaires de l'Organisation des Nations Unies — Disposition 101.9 du Règlement du personnel.	565

Chapitre V

DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES¹

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies²

1. JUGEMENT N° 814 (25 JUILLET 1997) : MONTELEONE-GILLIAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES³

Non-promotion à un poste de classe P-3 — En l'absence d'un rapport d'appréciation à jour, il y a inobservation des garanties d'une procédure régulière — Devoir du défendeur de réagir avec une promptitude raisonnable aux rapports du Jury en matière de discrimination — Allégation de discrimination — Il importe que les fonctionnaires soient traités avec équité

La requérante avait été, le 1^{er} septembre 1984, affectée au Bureau de Kingston du Représentant spécial du Secrétaire général pour le droit de la mer en qualité de fonctionnaire d'administration avec une indemnité de fonctions à la classe P-2. Le 1^{er} juin 1988, elle avait été promue de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, à la classe P-2, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 1979. Pour les périodes allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 1986 et du 1^{er} janvier au 31 décembre 1987, son comportement professionnel avait été qualifié d'« excellent ». Après sa promotion de 1988, elle avait commencé à faire les démarches nécessaires pour que son poste soit reclassé à P-3 croyant que son département, le Bureau du droit de la mer, avait appuyé ce reclassement. Toutefois, ledit département n'avait pas donné suite à sa demande de reclassement.

La requérante contestait une décision administrative, prise par le Secrétaire général sur recommandation de la Commission des nominations et des promotions, de ne pas inscrire son nom au tableau d'avancement à la classe P-3 pour 1992. Elle prétendait que le processus d'examen des dossiers avait été vicié par des irrégularités de procédure et par l'inobservation des garanties d'une procédure régulière. Elle soutenait que le rejet de sa demande de promotion était l'aboutissement d'une discrimination ancienne et systématique fondée sur sa condition de femme non

juriste travaillant dans un bureau juridique local à effectifs restreints, et de l'animosité dont elle avait fait l'objet à la suite d'un différend qu'elle avait eu dans le passé avec le défendeur à propos de sa promotion initiale à la classe P-2.

A l'appui de sa plainte, la requérante faisait valoir que le défendeur n'avait pas évalué son comportement professionnel conformément aux procédures établies. De 1988 à 1995, elle n'avait pas reçu de rapport d'appréciation de son comportement professionnel. Avant 1988, elle avait toujours reçu des rapports où son comportement professionnel était qualifié d'« excellent » et de « très bon ». A l'époque où elle avait, en 1993, demandé l'examen de son dossier aux fins de promotion, il y avait une lacune de quatre ans dans ses états de service, du fait que le défendeur n'avait pas suivi ses propres procédures d'évaluation du comportement professionnel.

La Commission paritaire de recours avait conclu, et le Tribunal a souscrit à cette conclusion, que l'absence d'un rapport d'appréciation à jour présentait « une importance capitale » dans le contexte de l'examen des dossiers des fonctionnaires aux fins des promotions et que « le sérieux retard avec lequel la fonctionnaire avait reçu son rapport d'appréciation constituait une infraction au règlement ». Le Tribunal a également souscrit à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle, en l'absence d'un rapport d'appréciation à jour, la requérante avait été privée des garanties d'une procédure régulière. Il a évoqué ses jugements antérieurs dans lesquels il avait conclu que lorsque la décision de ne pas promouvoir un fonctionnaire avait été prise sur la base d'éléments d'information incomplets et inexacts, « le droit [du fonctionnaire] d'être dûment pris en considération en vue d'une promotion n'avait pas été respecté comme il devait l'être » [cf. jugements n° 592, *Sue-Ting-Len* (1993), et n° 586, *Atefat* (1992)].

Le Tribunal a en outre noté qu'en août 1993, le Jury en matière de discrimination et autres plaintes (le « Jury en matière de discrimination ») avait recommandé au défendeur de mettre à jour les rapports d'appréciation du comportement professionnel de la requérante. Ce n'était qu'en août 1995, soit plus de deux ans après la recommandation du Jury et plus de six ans après le dernier rapport d'appréciation que le défendeur avait donné à la requérante un rapport d'appréciation à jour. Le Tribunal a estimé que ce retard constituait une violation grave des garanties de procédure. Il a rappelé qu'il avait eu antérieurement l'occasion de dire ce qui suit :

« Si le Jury doit continuer à jouer le rôle utile pour lequel il a été créé et à s'acquitter efficacement de sa tâche, il est essentiel... que le défendeur réagisse avec une promptitude raisonnable aux rapports du Jury en matière de discrimination, qu'il les approuve ou non. » [cf. jugement n° 507, *Fayache* (1991), par. XVII].

En l'espèce, le retard d'un an avec lequel le défendeur avait réagi au rapport du Jury et le retard supplémentaire de 12 mois avec lequel il avait donné suite à la recommandation du Jury avaient eu pour effet d'amoindrir le travail et le rôle du Jury. Ils avaient aussi compromis sans nécessité les chances de promotion de la requérante.

Le Tribunal a ensuite examiné la prétention de la requérante selon laquelle elle avait été l'objet d'un traitement discriminatoire et préjudiciable pendant longtemps. Tout en soulignant qu'il n'était pas saisi de la décision par laquelle le Service de la rémunération et du classement des emplois avait refusé de reclasser le poste de la requérante au niveau P-3, il a déclaré que le processus qui avait conduit à cette décision avait un caractère probant s'agissant de l'allégation de discrimination formulée par la requérante. Le Tribunal a noté que les efforts faits par la requérante depuis 1988 pour qu'il soit dûment donné suite à sa demande tendant au reclassement de son poste à P-3 s'étaient heurtés à des refus et à l'inaction. Lorsqu'en 1988, elle avait, pour la première fois, présenté une nouvelle définition d'emploi à la demande de ses supérieurs, il n'avait jamais été donné suite à sa démarche, de sorte qu'elle avait été privée de la possibilité de faire examiner le reclassement de son poste. En 1992, la requérante avait essayé de nouveau d'obtenir un tel examen une fois le Bureau du droit de la mer transféré au Bureau des affaires juridiques. Celui-ci avait refusé de remplir le formulaire de reclassement, déniait de nouveau à la requérante la possibilité d'un examen formel de sa demande. Au lieu d'un tel examen, c'était une procédure informelle que le Bureau des affaires juridiques avait essayé d'entamer sous la pression de la requérante. Finalement, le Service de la rémunération et du classement des emplois avait rejeté la demande présentée par la requérante. Lorsque la requérante avait fait appel de cette décision devant le Comité de recours en matière de classement, elle n'avait reçu aucune réponse. Son recours n'avait jamais été examiné.

Le Tribunal a estimé que ces retards et cette inaction étaient critiquables et avaient amené la requérante à croire qu'elle était l'objet d'une discrimination à cause de sa qualité de femme non juriste. Ils avaient aussi contribué à donner à l'intéressée l'impression que le défendeur exerçait des représailles contre elle en raison du différend auquel avait antérieurement donné lieu sa promotion à la classe P-2. De l'avis du Tribunal, tous les fonctionnaires avaient droit à être traités avec bonne foi et équité. Le Tribunal a en outre relevé que l'inobservation des procédures établies provoquait du mécontentement, avait un effet démoralisateur et compromettait l'intégrité de toute l'Organisation. Elle provoquait aussi des litiges superflus et coûteux. Le Tribunal a conclu que la demande de reclassement présentée par la requérante n'avait pas été examinée avec efficacité, promptitude et bonne foi.

Cependant, tout en estimant que le comportement du défendeur avait été tout à fait inacceptable en l'espèce, le Tribunal a admis avec

la Commission paritaire de recours qu'il n'y avait aucune preuve d'une discrimination systématique. En août 1993, le Jury en matière de discrimination avait dit que le défendeur avait traité la requérante avec une « bienveillante indifférence ». Deux ans plus tard, la Commission paritaire de recours avait conclu qu'il n'y avait aucune preuve convaincante de discrimination. De l'avis du Tribunal, aucun élément nouveau n'autorisait à modifier cette conclusion. Dans une précédente affaire, le Tribunal avait noté :

« ... il y a une différence considérable entre les affaires [de discrimination] et celles où les supérieurs ne partagent pas l'appréciation portée par un fonctionnaire sur ses qualifications, son comportement professionnel ou ses mérites ou les affaires dans lesquelles il y a désaccord entre les supérieurs et le fonctionnaire pour des raisons variées n'ayant rien à voir avec une attitude discriminatoire illégale. » [*cf.* jugement n° 507, *Fayache* (1991), par. XVIII].

Le Tribunal a estimé qu'en l'espèce, le défendeur aurait dû traiter avec plus d'efficacité la demande de reclassement présentée par la requérante. Il s'est toutefois refusé à conclure que le comportement du défendeur ait été motivé par la discrimination fondée sur le sexe ou par l'esprit de revanche.

Sur la base de ce qui précède, le Tribunal a jugé que la requérante avait droit à être indemnisée pour violation des garanties d'une procédure régulière et non pour traitement discriminatoire. Du fait que le défendeur n'avait mis à jour les états de service de la requérante qu'en 1995, et qu'il avait réagi avec un retard excessif au rapport du Jury en matière de discrimination, les perspectives de carrière de la requérante avaient été compromises et son droit à être prise pleinement et équitablement en considération en vue d'une promotion avait été violé.

En conséquence, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante neuf mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date de la notification du jugement. Le Tribunal a en outre entériné la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que la requérante soit prise pleinement et équitablement en considération pour tous les postes vacants qu'elle postulerait et pour lesquels elle était qualifiée.

2. JUGEMENT N° 841 (1^{er} AOÛT 1997) : GUEST ET SLATFORD CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Licenciement pour abolition de poste — Question de savoir si une promesse a créé une obligation juridique — L'Organisation a-t-elle fait de son mieux pour réaffecter les requérantes ? — Les requérantes ont-elles fait fond sur une promesse ? — L'Organisation s'est-elle acquittée de son obligation ?

Les deux requérantes étaient fonctionnaires de classe G-6 au secrétariat du Conseil mondial de l'alimentation à Rome lorsque leurs postes avaient été abolis suite à une restructuration. La requérante Guest s'était vu offrir un poste à la Commission de compensation des Nations Unies à Genève mais elle avait rejeté cette offre en indiquant qu'« elle n'accepterait rien de moins qu'un engagement permanent à ses classe et échelon actuels comme fonctionnaire recruté non localement ». En l'absence d'offre remplissant ces conditions, son engagement avait finalement été résilié. La requérante Slatford s'était vu offrir un poste au Département de la coordination des politiques et du développement durable à New York. Elle avait rejeté cette offre et son engagement avait été résilié. Les requérantes avaient formé un recours en arguant d'une promesse du Secrétaire général en date du 11 septembre 1992 selon laquelle les fonctionnaires de rang inférieur tels que les requérantes « ne risqu[ai]ent pas de perdre leur emploi à l'Organisation des Nations Unies par suite de l'opération de restructuration ». Le 16 mars 1993, le Contrôleur avait, au nom du Secrétaire général, réitéré cette promesse au Syndicat du personnel de l'ONU et le 17 juin 1993, le Secrétaire général l'avait réitérée lui-même dans un bulletin du Syndicat du personnel à Vienne.

Le Tribunal s'est d'abord demandé si cette promesse avait créé une obligation juridique à la charge du défendeur. Il a noté que la promesse était de nature spécifique et qu'elle avait été faite en public et reproduite par différents médias. De plus, elle avait été faite par un fonctionnaire qui avait le pouvoir de l'honorer. Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence selon laquelle « l'Administration doit se comporter de manière responsable lorsqu'elle conclut des arrangements administratifs et s'abstenir d'exprimer des espoirs ou des intentions dont elle ne pense pas qu'ils se concrétiseront » [cf. jugements n° 444, *Tortel* (1989), et n° 342, *Gomez* (1985)]. Cela étant, le Tribunal a décidé que la promesse avait créé une obligation juridique à la charge du Secrétaire général envers les fonctionnaires qui n'occupaient pas les postes les plus élevés et qui étaient menacés de la suppression de leurs postes.

Ayant établi l'existence d'une promesse juridiquement obligatoire, le Tribunal a ensuite examiné l'étendue et le contenu de l'obligation créée par la promesse. Il a conclu que cette promesse obligeait le Secrétaire général à faire, de bonne foi, de son mieux pour affecter les

fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés à des postes raisonnablement équivalents sous réserve que de tels postes soient disponibles et que le fonctionnaire soit disposé à être muté dans d'autres lieux d'affectation.

Le Tribunal a ensuite examiné si, une promesse spécifique et juridiquement obligatoire ayant été faite, les requérantes s'étaient fondées sur cette promesse de telle sorte qu'une réparation se justifiait. Il a rappelé sa jurisprudence en la matière, à savoir qu'« un fonctionnaire a en principe le droit de compter que l'Organisation honorera les engagements sur lesquels il s'est fondé de bonne foi » [*cf.* jugement n° 444, *Tortel* (1989)]. Le Tribunal a noté que, dans leur comportement, les requérantes s'étaient fondées sur la promesse : toutes deux avaient, de bonne foi, laissé huit mois s'écouler sans chercher d'autre emploi, comptant que la promesse du Secrétaire général serait remplie et que des postes équivalents à ceux qu'elles occupaient au Conseil mondial de l'alimentation leur seraient offerts. Le Tribunal a jugé que, lorsqu'un fonctionnaire avait agi de bonne foi en se fondant sur une promesse juridiquement obligatoire, ce fonctionnaire avait droit à réparation si, de ce fait, il avait finalement nui à ses intérêts.

Ayant déterminé le contenu de l'obligation découlant de la promesse du Secrétaire général et ayant établi que les requérantes s'étaient fondées sur cette promesse, le Tribunal a examiné si, par son comportement, le défendeur avait rempli cette obligation. Le défendeur était spécifiquement tenu de faire de son mieux pour trouver aux deux requérantes des postes appropriés dans l'Organisation. Il ressortait des faits de la cause que, sur un total de 13 agents des services généraux du secrétariat du Conseil alimentaire mondial, deux seulement avaient été rengagés à Rome. Quatre avaient démissionné et cinq n'avaient pas voulu être réaffectés en dehors de Rome. Les requérantes avaient décliné les offres d'autres postes qui leur étaient faites. Par conséquent, le défendeur n'avait réussi qu'à affecter deux fonctionnaires à de nouveaux postes. Quatre fonctionnaires ayant démissionné et cinq ayant refusé d'être réaffectés en dehors de Rome, il ne restait au défendeur que deux fonctionnaires, les requérantes, à placer. Ce n'était pas une très lourde charge.

En examinant les faits, on constatait que le Conseil mondial de l'alimentation avait fait des efforts pour placer les requérantes et que les autres organisations du système des Nations Unies étaient manifestement peu désireuses d'absorber les agents des services généraux du secrétariat du Conseil. Les entretiens que la requérante Guest avait eus à Genève les 28 et 29 octobre 1993 au sujet de postes à la CNUCED faisaient apparaître, de la part des autorités du Conseil mondial de l'alimentation, des efforts assez incohérents pour la placer. Dans son rapport, la Commission paritaire de recours déclarait que, « dans son résumé final, la requérante avait indiqué que certaines seulement des entrevues avaient été "orientées vers la recherche d'un emploi" et que, même alors, aucune

idée très précise ne s'[était] dégagée quant aux conditions à remplir, aux fonctions ou à la disponibilité d'un poste ». Le Tribunal a noté que le dossier ne portait pas trace d'un quelconque effort que les autorités du Conseil mondial de l'alimentation auraient fait pour porter à l'attention du Secrétaire général ou des membres de son cabinet les difficultés qu'elles éprouvaient à placer les requérantes et donc les risques d'un manquement à la promesse du Secrétaire général.

Il ressortait du dossier que des postes avaient finalement été offerts aux requérantes. Le Tribunal a toutefois relevé que les conditions auxquelles ces offres étaient faites étaient si désavantageuses par rapport à l'emploi que les requérantes occupaient précédemment que toutes deux avaient décliné les offres. Pour obtenir le poste de Genève, la requérante Guest aurait dû renoncer à son statut de fonctionnaire permanent (et partant à son droit à compensation pour cessation de service involontaire), perdre de l'ancienneté et redevenir G-5, abandonner son statut de fonctionnaire recruté sur le plan international et payer ses propres frais de voyage et de déménagement. Qui plus est, on lui donnait moins d'un jour pour accepter l'offre. La requérante Slatford se trouvait dans une situation analogue. Elle aurait dû renoncer à son engagement permanent, accepter un engagement de stage d'un an et payer elle-même ses frais de voyage et de déménagement à New York. Le Tribunal a estimé que les stipulations de ces offres et les conditions auxquelles celles-ci avaient été faites témoignaient, de la part du défendeur, d'une totale méconnaissance de ses responsabilités envers les requérantes. Un tel comportement ne satisfaisait pas aux exigences minimales de la bonne foi qui étaient essentielles à la bonne administration.

Compte tenu de tous les faits, le Tribunal a jugé que le défendeur n'avait pas fait de son mieux pour affecter les requérantes à des postes raisonnablement équivalents à ceux qu'elles occupaient au Conseil mondial de l'alimentation, ce à quoi sa promesse l'obligeait. Le Tribunal a conclu que le défendeur devait verser aux requérantes une indemnité pour le manquement à sa promesse.

Pour chaque requérante, le Tribunal a fixé le montant de cette indemnité à un an de son traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service. En outre, le Tribunal a souscrit à la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'Organisation verse à chaque requérante la somme de 4 000 dollars « pour la manière déraisonnable et intempestive » dont l'offre d'emploi avait été faite et la somme de 1 000 dollars « pour ne l'avoir pas dûment informée des répercussions de l'opération de restructuration ».

3. JUGEMENT N° 848 (25 NOVEMBRE 1997) : KHAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁵

Non-promotion à un poste P-5 — Question de la recevabilité — Une promesse juridiquement contraignante a-t-elle été faite à la requérante ? — Droit des fonctionnaires à ce que leur cas soit pleinement pris en considération aux fins d'une promotion

Le 1^{er} mai 1991, la requérante avait écrit au Directeur général pour le développement et la coopération économique internationale; elle demandait à être recommandée pour une promotion à la classe P-5 en faisant valoir qu'elle occupait depuis 1981 un poste P-5 et qu'elle exerçait ses fonctions à la classe P-5. Le Directeur général avait recommandé qu'elle soit promue, mais elle ne l'avait pas été. Elle avait alors formé un recours en faisant valoir que l'Administration s'était engagée à la promouvoir à la classe P-5.

Le Tribunal s'est tout d'abord demandé si la requérante était forclosée à prétendre que ses droits avaient été violés du fait qu'elle n'avait pas été affectée à un poste P-5. Le Tribunal a noté que la requérante avait été affectée au poste P-5 en 1987, année où elle avait été promue à la classe P-4. En juillet 1990, la requérante avait été écartée de ce poste et affectée à un poste P-4. Il apparaissait qu'elle n'avait eu connaissance de ce changement d'affectation qu'en 1991. A ce moment, elle aurait pu engager la procédure de recours établie par la disposition 111.2 du Règlement du personnel qui permet à tout fonctionnaire de former un recours contre une décision administrative « dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision ». La décision d'écarter la requérante d'un poste P-5 et de l'affecter à un poste P-4 avait été prise un an et demi au moins avant la date du recours de la requérante. Le Tribunal a constaté par conséquent qu'en ce qui concerne cette demande, la requérante était forclosée.

S'agissant de la prétention de la requérante selon laquelle une promesse juridiquement non contraignante de promotion à la classe P-5 lui avait été faite, le Tribunal a constaté que selon ses dires, l'intéressée avait, en mai 1991, reçu du Directeur général au développement et à la coopération économique internationale une promesse verbale de promotion à la classe P-5. A l'appui de cette prétention, elle se référait à une note pour le dossier datée du 27 février 1992 où le Directeur général la recommandait pour une promotion et demandait que cette question soit examinée. Mais aucune promesse de promotion de la requérante n'était consignée dans cette note. Le Tribunal a en conséquence déclaré ne pouvoir conclure à l'existence d'un engagement de promouvoir la requérante.

Le Tribunal a ensuite examiné si les droits de la requérante avaient été violés du fait de la manière dont avait été pourvu le poste P-5 qui,

prétendait-elle, aurait dû lui être assigné. Le Tribunal a noté que le poste P-5 recherché par la requérante aurait été pourvu par un candidat de l'extérieur conformément à un « arrangement privé », sans avoir fait l'objet d'un avis de vacance, apparemment en violation de l'article 4.4 du Statut du personnel conçu comme suit :

« Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. »

Le Tribunal a rappelé avoir dit à de nombreuses reprises que les fonctionnaires déjà au service de l'Organisation avaient le droit d'être pris pleinement en considération lorsque des postes appropriés devenaient vacants. L'inobservation de l'article 4.4 du Statut du personnel constituait une violation des droits de la requérante [cf. jugements n° 310, *Estabial* (1983), et n° 362, *Williamson* (1986)]. La manière dont le poste avait été pourvu avait privé la requérante de son droit à être dûment prise en considération pour une promotion à la classe P-5.

Le Tribunal a en outre examiné si le fait qu'il n'y ait pas eu de rapport d'appréciation à jour avait violé le droit de la requérante à être prise pleinement et équitablement en considération pour une promotion à la classe P-5. Le Tribunal a rappelé avoir dit à plusieurs reprises que l'Organisation devait observer ses propres procédures, notamment évaluer en temps voulu le comportement professionnel d'un fonctionnaire. « Il incombe à l'Administration de veiller à ce que les dossiers du personnel requis par les organes de révision aux fins de promotion soient complets, à jour et qu'ils soient présentés en temps voulu. Le Tribunal conclut que le droit du requérant de voir son cas dûment examiné aux fins de son inscription au tableau d'avancement... n'a pas été pleinement respecté et que, par suite, la responsabilité de l'Organisation se trouve engagée. » [cf. jugement n° 586, *Atefat* (1992)].

Le Tribunal a en conséquence ordonné au défendeur de prendre la requérante pleinement et équitablement en considération pour une promotion à la classe P-5 aussitôt que possible et de lui verser une indemnité égale à quatre mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date du jugement pour les irrégularités de procédure relevées ci-dessus.

4. JUGEMENT N° 850 (26 NOVEMBRE 1997) : PATEL CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁶

Licenciement pour faute — Obligation de l'Administration de respecter scrupuleusement les garanties d'une procédure régulière lorsqu'un fonctionnaire est accusé de fraude — Question de savoir si des erreurs de procédure ont affecté le fond de l'affaire — Charge de la preuve en cas d'allégation de faute — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans les cas de faute

La requérante, entrée au service de l'Organisation des Nations Unies en juillet 1997 au grade P-3, occupait un poste D-1 à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) à Bangkok lorsqu'elle avait été licenciée pour faute au motif qu'elle avait falsifié la déclaration relative aux gains de son mari en 1992 à l'Institut asiatique de technologie, gains qu'elle avait minorés de manière à avoir droit au versement de l'indemnité pour conjoint à charge.

La requérante se pourvoyait contre la décision du Secrétaire général de ne pas accepter les recommandations du Comité paritaire de discipline ad hoc et de la licencier pour faute. Dans ses conclusions, elle demandait en outre au Tribunal de bien vouloir, à titre de mesure préliminaire, ordonner au défendeur de lui communiquer les « directives générales concernant les sanctions applicables en cas de faute » ainsi que d'autres informations.

S'agissant de la conclusion de la requérante relative à la mesure préliminaire susvisée, le Tribunal a noté que le défendeur admettait ne pas avoir communiqué à la requérante les « directives générales concernant les sanctions applicables en cas de faute » que l'Administration avait remises au Comité paritaire de discipline. Le défendeur admettait également que, lorsque le chef de la Section des services du personnel avait fourni des informations supplémentaires au sujet de l'affaire, ni la requérante ni son conseil n'étaient présents et que deux témoins avaient fait leur déposition en présence l'un de l'autre. Le Tribunal a souligné qu'en imputant à la requérante une faute impliquant fraude, le défendeur portait contre elle une grave accusation, ce qui obligeait l'Administration à respecter scrupuleusement les garanties d'une procédure régulière. Après examen de l'affaire, le Tribunal a noté que le défendeur admettait que certaines erreurs de procédure avaient été commises. A cet égard, le paragraphe 17 de l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1971 disposait ce qui suit :

« Si le Comité [le Comité paritaire de discipline] décide de recueillir des dépositions oralement, il invite les parties et leurs conseils à y assister et aucun témoin n'est présent lors de la déposition d'un autre. »

Le Comité paritaire de discipline ne s'était pas conformé à cette disposition. Le Tribunal a jugé que, bien que des erreurs de procédure aient été commises par le Comité paritaire de discipline, ces erreurs étaient de caractère technique et n'avaient pas affecté le fond de l'affaire au point d'aboutir à un déni de justice [cf. jugement n° 583, *Djimbaye* (1992)]. Le Tribunal a néanmoins cru devoir souligner que, surtout dans une affaire aussi délicate, l'Administration devait veiller à faire scrupuleusement respecter toutes les règles de procédure.

Sur le fond, la requérante soutenait que le bien-fondé des accusations portées contre elle par l'Administration n'avait pas été établi de manière décisive et que l'affaire devrait donc être classée sans suite. Le Tribunal a rejeté cet argument. Selon le Statut et le Règlement du personnel, les procédures disciplinaires étaient de nature administrative et obéissaient au droit interne de l'Organisation. Dès lors qu'était établie la plausibilité d'un comportement fautif, c'était au fonctionnaire intéressé de faire la preuve que ce comportement était légitime [jugements n° 484, *Omosola* (1990) et n° 592, *Dey* (1991)].

Le Tribunal a noté qu'il appartenait au fonctionnaire qui recevait des indemnités ou prestations de l'Administration sur la base de ses propres déclarations de veiller à fournir des renseignements exacts. La requérante avait soumis une déclaration en matière d'indemnités pour personnes à charge dans laquelle elle avait indiqué : « Je certifie que les renseignements fournis dans le présent formulaire ainsi que les pièces justificatives qui y sont jointes sont, à ma connaissance, corrects et complets. » Puisque la déclaration était incorrecte, la charge de la preuve reposait sur la requérante à qui il appartenait de convaincre le Secrétaire général qu'en soumettant sa déclaration elle n'avait pas manqué au respect des plus hautes normes d'intégrité qu'imposait la Charte des Nations Unies. Pour s'innocenter, il ne suffisait pas à la requérante de dire qu'elle s'en était de bonne foi remise aux déclarations de quelqu'un d'autre [cf. jugement n° 424, *Ying* (1988)]. La requérante avait produit des éléments de preuve visant à démontrer que son comportement était ou pouvait être dû aux cruelles épreuves personnelles qu'elle traversait au moment du comportement fautif. Sur la base de son examen des faits, le Comité paritaire de discipline avait conclu à l'existence de circonstances atténuantes. Il avait en conséquence recommandé la suspension sans traitement de la requérante pendant trois mois, la perte de tous ses échelons d'ancienneté et l'insertion d'un blâme écrit dans son dossier personnel.

Toutefois, a souligné le Tribunal, il entrerait dans le cadre du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de déterminer si un fonctionnaire avait satisfait aux normes de comportement prescrites par la Charte et le Statut et le Règlement du personnel [cf. jugements n° 424, *Ying* (1988), n° 425, *Bruzual* (1988), et n° 479, *Caine* (1990)]. Ce faisant, il devait bien entendu agir sans parti pris ou autre motivation illicite et respecter

les exigences d'une procédure régulière [cf. jugements n° 436, *Wiedl* (1988), et n° 641, *Farid* (1994)]. Compte tenu des erreurs procédurales de caractère technique évoquées plus haut, le Tribunal a jugé que, si pénible que puisse être cette conclusion pour la requérante, le Secrétaire général avait agi dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il avait déterminé qu'en falsifiant la déclaration de l'Institut asiatique de technologie, la requérante avait commis une faute qui devait donner lieu à l'application de la sanction retenue.

5. JUGEMENT N° 851 (25 NOVEMBRE 1997) : GURUN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁷

Requête dirigée contre une décision refusant à une fonctionnaire de la catégorie des services généraux la possibilité de poser sa candidature à un poste d'administrateur — L'un des objectifs de l'examen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs est de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe dans le contexte des promotions — Les conditions d'accès par la voie de concours internes ou nationaux aux postes de l'Organisation appartenant à la catégorie des administrateurs doivent être équitablement réglementées

La requérante, entrée au service de l'Organisation en février 1980 au niveau G-2, travaillait au Groupe des droits des Palestiniens au sein du Département des affaires politiques en qualité d'assistante au Service des séances à la classe G-5 lorsqu'elle avait posé sa candidature au poste P-3 d'attaché de liaison auprès des organisations non gouvernementales au Département des affaires politiques. Ayant été informée que sa candidature ne pouvait être prise en considération et qu'un fonctionnaire du Secrétariat ne pouvait être promu de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs que par la voie de l'examen de passage de la catégorie G (services généraux) à P (administrateurs), elle avait formé un recours en alléguant que la décision lui déniait la possibilité de poser sa candidature à un poste P-3 portait atteinte à ses droits tels qu'ils découlaient du Statut et du Règlement du personnel.

Le défendeur tirait principalement argument de la résolution 33/143 adoptée le 20 décembre 1978 par l'Assemblée générale des Nations Unies pour soutenir que sa décision de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours était conforme aux résolutions pertinentes des Nations Unies. En examinant la résolution 33/143 de l'Assemblée générale concernant le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs, le Tribunal a relevé que,

dans le préambule, l'Assemblée générale avait demandé au Secrétaire général et à tous les organismes des Nations Unies, de « mettre fin à toute forme de discrimination fondée sur le sexe, conformément à l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, dans les conditions d'emploi, de recrutement, de promotion et de formation et de faire en sorte que les femmes aient, dans les organismes des Nations Unies, des possibilités d'emploi et de promotion égales à celles des hommes ».

Le Tribunal a rappelé que l'Article 8 de la Charte des Nations Unies était conçu comme suit :

« Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires. »

Il a noté que l'un des objectifs de la résolution susvisée était de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'emploi et promotions. Le Tribunal avait dans un passé récent eu l'occasion d'examiner la question et avait jugé que : « puisque le concours n'impose qu'une restriction indue aux droits pour tout fonctionnaire de se présenter, il ne soulève aucune question au regard de l'Article 8 de la Charte. » [cf. jugement n° 722, *Knight et consorts*, par. X (1995)].

La résolution 33/143 exigeait que la « voie du concours » soit utilisée pour sélectionner les agents des services généraux à affecter à des postes d'administrateur. La requérante était titulaire d'un diplôme d'études universitaires supérieures et elle avait reçu d'excellentes notes dans ses rapports d'appréciation du comportement professionnel. Le Tribunal a jugé néanmoins que promouvoir un agent des services généraux à la catégorie des administrateurs par des voies autres que celles que prévoyait expressément la résolution de l'Assemblée générale serait contraire à l'esprit et à la lettre de la résolution. Comme l'avait expliqué le Tribunal dans son jugement n° 722, *Knight et consorts* (1995) :

« ... l'Assemblée générale ayant introduit le système qui régit par voie de concours les promotions de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs et le Tribunal ayant confirmé la légalité du système dans son jugement n° 266, *Capio* (1980), il n'y a aucune raison valable d'en contester la légalité...

« V. — Le Tribunal a eu à plusieurs reprises l'occasion d'examiner le système de promotion par voie de concours, la dernière fois dans le jugement n° 694, *Chen* (1995), mais il n'a vu aucune raison d'en contester la légalité ou de reconsidérer le jugement *Capio*. En l'espèce, les requérantes se réfèrent brièvement au jugement *Capio*; elles n'en demandent pas le réexamen et le Tribunal ne le réexaminera pas. »

La requérante faisait en outre valoir que les conditions régissant l'examen de passage de la catégorie G à la catégorie P n'étaient pas obligatoires pour les non-fonctionnaires qui pouvaient se présenter aux

concours nationaux organisés pour le recrutement des administrateurs, avec ce résultat que ses chances d'être promue à la classe P-3 seraient plus grandes si elle était une candidate extérieure. Le Tribunal a toutefois noté que lorsque la requérante avait voulu poser sa candidature au poste P-3, elle en avait été empêchée par son propre refus de se présenter à l'examen de passage de la catégorie G à la catégorie P. Elle pouvait en conséquence s'être trouvée désavantagée par rapport aux candidats externes qui avaient été reçus à l'examen. Mais le Tribunal n'avait pas à rectifier une situation dont la requérante elle-même portait la responsabilité. Les concours nationaux étaient d'ailleurs identiques, tant dans la forme que sur le fond, aux examens de passage de la catégorie G à la catégorie P, ce qui prouvait que l'accès à la catégorie des administrateurs était équitablement réglementé. Tous les candidats, internes ou externes, à un poste d'administrateur au niveau P-1 ou P-2 devaient passer le même type d'examen.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête dans son intégralité.

6. JUGEMENT N° 852 (25 NOVEMBRE 1997) : BALOGUN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁸

Refus de prendre une candidature en considération — Interprétation de l'article 4.4 du Statut du personnel — Question de savoir si ne doivent être considérés comme candidats « internes » que ceux dont les contrats sont régis par la série 100 du Règlement du personnel

Le requérant avait accompli plusieurs années de service à la Commission économique pour l'Afrique (CEA) sur la base d'une série d'engagements de durée déterminée intermédiaire à la classe L-5 régis par la série 200 du Règlement du personnel lorsqu'il avait posé sa candidature au poste P-5 de chef de la Section d'administration et de gestion publiques de la CEA. Ayant été informé que sa candidature ne pouvait être prise en considération du fait que le poste n'avait fait l'objet que d'un avis de vacance interne et ne pouvait donc être pourvu que par des fonctionnaires qui avaient été recrutés soit par concours soit après examen par les organes de nomination et de promotion des Nations Unies, le requérant avait formé un recours dans lequel il contestait la validité de la pratique consistant à faire entre les fonctionnaires une distinction fondée sur les types de contrat dont ils étaient titulaires.

Saisi de l'affaire, le Tribunal est parti de l'article 4.4 du Statut du personnel conçu comme suit :

« Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, *des aptitudes et de l'expérience* que peuvent posséder les personnes qui sont *déjà au service de l'Organisation...* » (c'est le Tribunal qui souligne).

Le Tribunal a noté que les mots « service interne » ou « candidats internes », cités par le défendeur, n'étaient même pas mentionnés dans le texte de l'article 4.4 du Statut du personnel; par conséquent, l'interprétation correcte de cette règle juridique ne pouvait se fonder sur de telles notions. Le Tribunal a constaté que ce qui importait en l'espèce, c'était qu'il soit pleinement tenu compte « des aptitudes et de l'expérience » que pouvaient posséder des personnes se trouvant « *déjà au service de l'Organisation* ». (C'est le Tribunal qui souligne) Le Tribunal a jugé que les mots « déjà au service de l'Organisation », pris dans leur sens ordinaire, comprenaient les personnes recrutées en vertu de la série 200, qui étaient employées au service exclusif de l'Organisation, qui avaient prêté serment à l'Organisation et dont les lettres de nomination les obligeaient à se conformer aux termes et conditions du Statut et du Règlement du personnel. Tous ces fonctionnaires, où n'étaient pas comprises les personnes servant l'Organisation à titre de consultants puisqu'elles ne remplissaient pas les conditions susmentionnées, étaient tenus des mêmes obligations juridiques envers l'Organisation et devaient par conséquent bénéficier des mêmes droits.

Le Tribunal a noté que l'Article 101, paragraphe 3, de la Charte qui disposait que :

« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les *plus hautes qualités* de travail, de compétence et d'intégrité... » (C'est le Tribunal qui souligne),

était limité dans une certaine mesure par la préférence donnée, à l'article 4.4 du Statut du personnel, aux personnes qui étaient déjà au service de l'Organisation à titre de fonctionnaire. En interprétant l'article 4.4 du Statut du personnel, le Tribunal a jugé que, pour assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les « plus hautes qualités », il était nécessaire de donner aux organes des nominations et des promotions la plus large possibilité de choix parmi les fonctionnaires.

Une autre règle à prendre en compte dans l'interprétation de l'article 4.4 du Statut du personnel était l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, qui disposait que :

« *Aucune restriction* ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, *dans des conditions égales* à toutes

les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires. » (C'est le Tribunal qui souligne)

Le Tribunal a estimé que le risque d'une violation de l'article 4.4 du Statut du personnel, compte tenu des Articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies, était d'autant plus grand que l'interprétation donnée par les organes des nominations et des promotions à ce qu'ils désignaient sous le nom de « service interne » était plus restrictive.

Le défendeur avançait plusieurs arguments à l'appui de sa thèse selon laquelle ne devaient être considérés comme candidats « internes » que ceux qui avaient été recrutés en vertu de la série 100 du Règlement du personnel. Il faisait notamment valoir que les conditions d'emploi étaient moins strictes pour la série 200 que pour la série 100. Le Tribunal a estimé que la considération dominante dans la sélection des candidats à des postes était leur aptitude à s'acquitter des tâches en cause et que les organes des nominations et des promotions devaient être parfaitement capables, en examinant les états de service d'un candidat et les appréciations de son comportement professionnel et en appliquant tous les critères qu'ils jugeraient appropriés, d'identifier le candidat le mieux qualifié pour le poste en question, quelle que fut la série du Règlement du personnel régissant son contrat. Le texte de l'article 4.4 du Statut du personnel corroborait cette interprétation puisqu'il y était question de l'importance à accorder aux « aptitudes » et à l'« expérience » de ceux qui étaient au service de l'Organisation. Pour que l'Administration tienne « pleinement compte » des candidats qui étaient « au service de l'Organisation », les organes des nominations et des promotions devaient laisser concourir tous ces candidats et considérer comme le critère décisif les « aptitudes » et l'« expérience » du fonctionnaire, non la série du Règlement du personnel dont il relevait. Bien entendu, autoriser les fonctionnaires relevant de la série 200 à se porter candidats à des vacances « internes » ne garantissait pas qu'ils seraient choisis mais les empêcher de concourir était contraire aux Articles 8 et 101 de la Charte.

Le défendeur prétendait aussi que les postes des fonctionnaires relevant de la série 200 et ceux des fonctionnaires relevant de la série 100 étaient financés par des fonds de sources différentes. Il faisait en outre valoir que les « fonctions essentielles » du Secrétariat étaient exercées par des fonctionnaires relevant de la série 100, qu'il convenait de choisir pour les postes « internes » afin de promouvoir leur carrière à l'Organisation. Selon le Tribunal, peu importait que les postes de la série 200 et ceux de la série 100 soient financés par des sources différentes. La source de financement d'un poste n'avait rien à voir avec les « qualifications » et l'« expérience » d'un candidat qui postulait un poste différent. Quant à l'argument selon lequel les fonctionnaires relevant de la série 100 exerçaient des « fonctions essentielles » et devaient donc être privilégiés dans l'aménagement de leur carrière à l'Organisation, le Tribunal a estimé que, n'étant pas définie, la notion de « fonction essen-

tielle » ne constituait pas un critère approprié pour déterminer qui devait faire carrière à l'Organisation. Le Tribunal a en outre noté que, pour les postes d'un niveau supérieur à P-3, les nominations relevant de la série 100 étaient ouvertes à des candidats externes n'ayant passé aucune sorte de concours. Si ces fonctionnaires relevant de la série 100 n'avaient pas passé de concours, rien ne les distinguait, selon la logique même du défendeur, des fonctionnaires relevant de la série 200 qui postulaient les mêmes postes.

Le Tribunal a souligné qu'en limitant le recrutement pour les vacances « internes » aux fonctionnaires titulaires d'engagements régis par la série 100 et en ne prenant donc pas en considération les fonctionnaires relevant de la série 200, on ne servait peut être pas au mieux les intérêts de l'Organisation des Nations Unies puisqu'on donnait à l'Organisation moins de chance de pourvoir les postes vacants avec le personnel le mieux qualifié. Le fait que les fonctionnaires relevant de la série 200 ne comptaient pas, lorsqu'ils entraient au service de l'Organisation des Nations Unies, faire carrière dans leur propre unité administrative ne signifiait pas nécessairement qu'ils renonçaient à l'espoir, légitime au regard des Articles 8 et 101 de la Charte, de faire carrière au service de l'Organisation grâce à leurs « aptitudes » et à leur « expérience », conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné au défendeur d'autoriser le requérant, qui avait été recruté au titre de la série 200, à présenter sa candidature pour toute vacance interne pour laquelle il était qualifié et qu'il souhaitait postuler. Le Tribunal a rejeté toutes les autres conclusions.

7. JUGEMENT N° 865 (26 NOVEMBRE 1997) : EAGLETON CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁹

Décision exigeant d'un fonctionnaire qu'il reverse à l'Organisation des Nations Unies le remboursement fiscal consenti par les autorités fiscales des Etats-Unis sur la base des dispositions relatives aux déductions pour perte fortuite — Fonds de péréquation des impôts — Objet du remboursement des impôts par l'Organisation des Nations Unies — Objet du remboursement consenti par les autorités américaines pour perte fortuite

Le requérant, ressortissant américain, était entré au service de l'Office à Vienne (Autriche) le 1^{er} octobre 1988 en qualité de Commissaire général adjoint au Bureau du Commissaire général, avec le rang de

Sous-Secrétaire général. En mars 1994, il était sur le point de prendre sa retraite et de retourner aux Etats-Unis mais, ayant été nommé Coordonnateur spécial pour Sarajevo le 29 mars 1994, il avait décidé de rester en Europe. Ses effets personnels avaient été emballés en prévision de son déménagement et confiés à la garde de l'entrepôt Herber Hausner de Vienne. Au lieu de les faire expédier aux Etats-Unis, le requérant avait préféré les laisser en garde à l'entrepôt Herber Hausner pendant la durée de son affectation à Sarajevo. Le 20 octobre 1994, un incendie qui s'était déclaré à l'entrepôt Herber Hausner de Vienne avait détruit une grande partie des biens qui y étaient en garde pour la durée de son affectation à Sarajevo. Les biens n'étaient pas assurés et ni la direction de l'entrepôt ni l'UNRWA n'étaient disposés à indemniser le requérant de sa perte. Le requérant avait donc invoqué des dispositions de l'Internal Revenue Code des Etats-Unis relatives aux déductions pour perte fortuite et avait en conséquence été intégralement remboursé de ses impôts de 1991, 1992 et 1994 et d'un remboursement partiel de ses impôts de 1993. Le remboursement total s'élevait à 213 993 dollars.

Conformément à la pratique des Nations Unies, l'UNRWA avait remboursé au requérant la partie de ses impôts américains sur le revenu de 1991, 1992, 1993 et 1994 correspondant à son traitement des Nations Unies, soit au total 134 671 dollars des Etats-Unis. L'UNRWA soutenait que le requérant était tenu de lui reverser la fraction correspondante de son remboursement fiscal. L'intéressé prétendait qu'il avait droit à la totalité du remboursement. En raison de ce litige, l'Administration avait exigé du requérant qu'il remette à l'UNRWA une lettre de crédit d'un montant de 134 671 dollars des Etats-Unis.

De l'avis du Tribunal, il fallait, pour trancher la question, s'interroger sur la source des fonds qui avaient servi à rembourser le requérant des impôts prélevés sur son traitement par les Etats-Unis. Tous les fonctionnaires des Nations Unies étaient, par application du barème des contributions du personnel, directement imposés par les Nations Unies sur leurs traitements et émoluments [*cf.* jugements n° 237, *Powell* (1979), et n° 425, *Bruzual* (1988)]. La majorité des fonctionnaires des Nations Unies étaient exonérés des impôts nationaux en vertu de la section 18 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies adoptée par l'Assemblée générale le 13 février 1946. La contribution du personnel était censée remplacer l'impôt national sur le revenu. Mais les Etats-Unis n'étaient pas liés par la section 18 de la Convention et imposaient les fonctionnaires américains des Nations Unies sur leurs revenus provenant des Nations Unies et d'autres sources. Pour que ces fonctionnaires, qui étaient assujettis à la fois au versement de la contribution du personnel et à un impôt national sur le revenu, ne soient pas soumis à une double imposition, les Nations Unies avaient institué un système de remboursement des impôts. Aux termes du paragraphe 3 de l'article 3 du Statut du personnel, lorsque le traitement et les émoluments versés à un

fonctionnaire par l'Organisation étaient assujettis à la fois à une retenue au titre des contributions du personnel et à l'impôt national sur le revenu, l'ONU lui remboursait l'intégralité de la somme retenue sur son traitement des Nations Unies. La source de ces remboursements était le Fonds de péréquation des impôts qui était alimenté par les recettes provenant des contributions du personnel.

Le Tribunal a noté qu'alors que le remboursement par les Nations Unies des impôts américains du requérant visait à le protéger des effets de la double imposition, le remboursement fiscal auquel avaient procédé les autorités américaines avait pour objet de l'indemniser de la perte de ses biens et que, dans ces conditions, la confiscation par l'Office de la somme remboursée détournerait le remboursement de son but.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a jugé que le requérant était en droit de conserver 133 348 dollars sur les 134 671 dollars qui lui avaient été versés à titre de remboursement fiscal par le Gouvernement des Etats-Unis. Par voie de conséquence, le Tribunal a ordonné au défendeur :

a) De remettre au requérant la lettre de crédit d'un montant de 134 671 dollars des Etats-Unis que détenait l'UNRWA;

b) De verser au requérant 1 370,42 dollars, soit le montant de la commission que le requérant avait versée à la South Side Bank (2 693,42 dollars des Etats-Unis) pour faire émettre la lettre de crédit susvisée, moins les 1 323 dollars qu'il devait à l'UNRWA.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail¹⁰

1. JUGEMENT N° 1581 (30 JANVIER 1997) : ROMBACH-LE GULUDEC CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹¹

Décision ne pas lever l'immunité du Président de l'Office européen des brevets suite à une allégation d'agression contre une de ses subordonnées — Question de la compétence du Tribunal

La requérante, fonctionnaire de l'Office européen des brevets (OEB), avait, le 15 décembre 1995, pris part, au siège de l'Organisation à Munich, à une manifestation de protestation contre des réunions des chefs de délégation au Conseil d'administration de l'OEB. Elle affirmait qu'elle avait été agressée, au cours de cette manifestation, par le Président d'alors de l'Office et qu'il en était résulté pour elle des souffrances physiques et morales. Le 11 mars 1996, elle avait appris par un communiqué adressé au personnel par le nouveau Président, qu'en réponse à une lettre des autorités allemandes, le Conseil d'administration avait

décidé de ne pas lever l'immunité diplomatique de l'ancien Président à la suite de cet incident.

Dans une lettre au Président du Conseil d'administration datée du 7 juin 1996, elle avait formé un recours interne contre la décision de ne pas lever l'immunité de l'ancien Président de l'Office. Par une lettre en date du 29 juillet 1996, le Président lui avait fait savoir qu'elle n'avait pas la possibilité de former un recours contre les décisions du Conseil d'administration, ajoutant cependant que le statut des fonctionnaires lui ouvrait d'autres voies de recours. Telle était la décision qu'elle attaquait.

Le Tribunal a rejeté la requête en s'appuyant sur son jugement n° 1543 (affaire *Popineau* n° 12) dans lequel il avait déclaré que la décision de lever ou non l'immunité du Président relevait de la responsabilité du Conseil d'administration et que l'exercice de ce pouvoir d'appréciation échappait à la compétence du Tribunal dans la mesure où il touchait aux relations entre l'Organisation défenderesse et un Etat membre. Il a souligné que le raisonnement sur lequel était fondé le jugement n° 1543 s'appliquait également à la présente affaire. La requête était donc manifestement irrecevable et devait être rejetée sans autre procédure conformément à l'article 7, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal.

2. JUGEMENT N° 1584 (30 JANVIER 1997) : SOUILAH CONTRE L'ORGANISATION MÉTÉOROLOGIQUE MONDIALE¹²

Licenciement pour comportement ne donnant pas satisfaction — Demande tendant à ce que l'effet de la décision de licenciement soit suspendu jusqu'au prononcé du jugement — Demande d'audition de témoins — Articles 1.5 et 4.2 du Statut du personnel — Normes de comportement applicables aux fonctionnaires internationaux — Question de la proportionnalité entre la mesure disciplinaire et la gravité de la faute

Le requérant, ressortissant algérien, avait été licencié avec effet au 20 janvier 1996 de l'OMM, où il occupait un poste de grade G-4, sur la base de la disposition 193.2, c pour infractions répétées aux normes de conduite de la fonction publique internationale.

L'intéressé s'était marié en mars 1975 à Genève et avait eu de ce mariage d'abord un fils en mai 1975 puis une fille en septembre 1978, l'un et l'autre nés à Genève. Le mariage avait été dissous en mars 1989 par un tribunal cantonal suisse qui avait attribué la garde des enfants à leur mère et avait condamné le requérant à verser une pension alimentaire de 1 000 francs à son ex-épouse. Il avait accepté le jugement du divorce, qui avait été prononcé par défaut. Mais il ne s'était acquitté

régulièrement de ses dettes ni à l'égard de ses créanciers alimentaires ni à l'égard d'autres créanciers (banque, bailleur, médecins).

Devant la carence du débiteur d'aliments, le Service cantonal d'avance et de recouvrement des pensions alimentaires (SCARPA) s'était trouvé amené à avancer le montant des pensions et en demander ensuite la couverture au débiteur. N'ayant pas acquitté les sommes réclamées, l'intéressé avait fait l'objet de poursuites pénales pour violation d'une obligation d'entretien (article 217 du Code pénal suisse). Constatant que les engagements pris à la suite de ces poursuites n'étaient pas tenus, la SCARPA s'était adressée à la Mission permanente de la Suisse auprès des organisations internationales à Genève. Le requérant s'était alors vu rappeler à l'ordre à plusieurs reprises par l'OMM et le pays hôte et sa situation avait fait l'objet de nombreux contacts écrits et verbaux entre les autorités suisses, y compris la Mission, et l'OMM. Il avait finalement, en 1992, été condamné, par un jugement du Tribunal de police confirmé par la chambre pénale de la Cour de justice du Canton de Genève, à trois mois d'emprisonnement avec sursis pendant cinq ans pour violation d'une obligation d'entretien (article 217 du Code pénal) et détournement d'objets mis sous main de justice (article 169). Le 8 décembre 1993, le Tribunal l'avait derechef condamné, en application de l'article 169 du Code pénal, à une peine d'emprisonnement d'un mois avec sursis parce que, dans des circonstances équivalentes, il n'avait pas remboursé à l'Office la somme que ce dernier avait acquittée au profit d'un autre créancier. Le 1^{er} décembre 1994, le Tribunal l'avait de nouveau condamné, pour violation d'une obligation d'entretien, à une peine d'emprisonnement avec sursis pendant trois ans et expulsion du territoire suisse pour une durée de trois ans, avec sursis pendant trois ans. En novembre 1992, le sursis accordé en 1992 avait été révoqué. Cette décision avait été confirmée par un arrêt de la chambre pénale de la Cour de justice cantonale en date du 4 mai 1995 où il était indiqué que, selon la SCARPA, l'arriéré se montait à 67 010 francs alors que, et la contradiction n'avait pas été élucidée, une lettre de la Mission permanente en date du 8 mai 1995 avançait le chiffre de 159 450 francs.

Le 15 juin 1995, le Tribunal de police avait derechef condamné le requérant à une peine d'un mois d'emprisonnement avec sursis pour menaces (article 180) à l'égard d'un autre fonctionnaire et sur plainte de celui-ci. Ce jugement avait pour l'essentiel été confirmé par un arrêt de la chambre pénale de la Cour de justice du 23 octobre 1995. Deux demandes en grâce successives du requérant avaient été rejetées par le Grand Conseil (pouvoir législatif) du Canton de Genève.

Demeurés impayés, le bailleur et le dentiste du requérant s'étaient adressés directement à l'OMM. Il était alors apparu que le montant destiné au paiement du dentiste avait été versé au requérant par l'assurance mutuelle du personnel des Nations Unies mais qu'il avait utilisé cette somme pour le règlement d'autres dettes.

Des poursuites disciplinaires avaient finalement été intentées et le Comité paritaire de discipline avait conclu à l'unanimité, dans un rapport daté du 12 janvier 1996, que le requérant s'était rendu coupable de violations graves de ses devoirs qui justifiaient son licenciement. Le Secrétaire général avait accepté ce rapport et l'intéressé avait été licencié de l'OMM avec effet au 20 janvier 1996.

Le requérant avait alors saisi le Tribunal en faisant valoir que la conduite qui lui était reprochée concernait sa vie privée, que ses services professionnels avaient donné satisfaction, que la sanction était disproportionnée et qu'elle avait des conséquences pour des tiers car elle le mettait dans l'impossibilité d'honorer ses dettes à l'égard de sa famille et de ses autres créanciers.

Le requérant demandait en outre que son recours soit doté de l'effet suspensif pour lui permettre de maintenir son emploi, au moins jusqu'au prononcé du jugement. Le Tribunal a toutefois souligné que l'article VII, paragraphe 4, de son statut ne l'autorisait pas à rendre une décision de ce genre. Le requérant sollicitait d'autre part l'audition comme témoin de quatre personnes : trois agents de l'OMM et son ex-épouse. Constatant toutefois que les questions de fait et de droit décisives pour la solution de la cause pouvaient être pleinement résolues sur la base des écritures des parties et des pièces du dossier, le Tribunal a jugé que l'audition de témoins serait superflue.

Sur le fond, le Tribunal a rappelé les termes de l'article 1.5 du Statut du personnel conçu comme suit :

« Les membres du Secrétariat doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ont le devoir d'éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique qui pourrait avoir de fâcheuses répercussions eu égard à leur situation de fonctionnaires internationaux... ils doivent à tout moment observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir. »

Le Tribunal s'est également référé à l'article 4.2 selon lequel la considération dominante dans le recrutement du personnel est que l'Organisation s'assure les services de personnes ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et a donné raison à l'OMM lorsqu'elle soutenait que ces conditions s'appliquaient aussi lorsqu'il s'agissait de décider s'il y avait lieu de conserver un fonctionnaire.

Le Tribunal a souligné que le fonctionnaire se devait non seulement de fournir les services qu'on attendait de lui mais aussi d'avoir une conduite digne qui ne compromette pas la confiance dont l'Organisation avait besoin pour remplir sa tâche et qu'il lui appartenait en particulier de respecter la législation et l'ordre public de l'Etat dans lequel l'Organisation avait son siège ou déployait son activité. Le fonctionnaire devait adapter sa vie privée en conséquence, spécialement lorsqu'elle avait des

effets sur l'activité sociale dans l'Etat concerné. Le Tribunal s'est référé à cet égard à son jugement n° 1501 (affaire *Cesari*) et a rappelé qu'il s'était refusé à annuler des décisions disciplinaires de renvoi tenant à ce qu'un fonctionnaire s'était plaint de son Organisation auprès de l'autorité nationale et avait accusé un collègue d'irrégularités multiples (jugement n° 63, affaire *Andreski*), à ce qu'un fonctionnaire avait commis des détournements de fonds et ne s'était pas acquitté de ses dettes (jugement n° 79, affaire *Giannini*), à ce qu'un fonctionnaire s'était présenté au travail de manière réitérée en état d'ivresse (jugement n° 207, affaire *Khelifati*) ou encore à ce qu'un fonctionnaire avait, sans y avoir été autorisé, ouvert une entreprise privée dans le secteur d'activité de son Organisation (jugement n° 1363, affaire *Popineau* n^{os} 6, 7 et 8).

Le Tribunal a relevé qu'en l'occurrence, le requérant, quoique convenablement rémunéré (pour le mois de mai 1995, il avait perçu un salaire de 6 988,40 francs, plus 1 051,35 francs d'allocations, dont à déduire 1 152,80 francs (pension, assurances, garage), soit un salaire mensuel net de 6 886,95 francs), avait, de manière répétée et particulièrement répréhensible, manqué à s'acquitter de ses obligations pécuniaires spécialement du paiement de la pension alimentaire due à sa famille et avait méconnu les injonctions que lui avaient adressées les autorités judiciaires et administratives suisses. Son comportement avait contrait la République et le Canton de Genève, où l'Organisation avait son siège, à avancer le montant des pensions, pour des sommes très importantes que le débiteur n'avait remboursées que très partiellement, exposant ainsi l'Etat hôte à perdre le montant de ses avances, ce qui était d'autant plus choquant que l'intéressé ne payait pas d'impôt sur le revenu. Enfin, il avait été condamné à quatre reprises par le juge pénal à des peines d'emprisonnement pour des infractions de droit commun (violation d'une obligation d'entretien, détournement d'objets mis sous main de justice, menaces), ce qui montrait qu'il avait gravement troublé l'ordre public. Il avait au surplus été la cause de nombreuses interventions de la Mission permanente de l'Etat hôte et de créanciers auprès de l'Organisation, plaçant celle-ci dans la position désagréable de devoir reconnaître la piètre conduite de son agent. Enfin, il avait à plusieurs reprises reçu de l'Assurance mutuelle contre la maladie du personnel des Nations Unies des sommes destinées au règlement de factures et qu'il avait affectées à d'autres fins en raison de ses difficultés financières.

Quant à l'argument du requérant selon lequel la mesure prise était disproportionnée, le Tribunal a rappelé qu'en vertu du principe de la proportionnalité, il devait exister un rapport raisonnable entre le manquement constaté et la sanction, notamment en cas de licenciement à titre de mesures disciplinaires : voir par exemple les jugements n° 937 (affaire *Fellhauer*), n° 1070 (affaire *Couton*), n° 1210 (affaire *Zaidi*), n° 1250 (affaire *Peña-Montenegro*), et n° 1363 (affaire *Popineau* n^{os} 6, 7 et 8). Le Tribunal a estimé que cette exigence n'avait pas été violée en l'es-

père. L'OMM pouvait conclure qu'il était dans son intérêt de se séparer d'un fonctionnaire si peu soucieux d'adapter sa conduite à ses devoirs. Elle avait donné beaucoup de temps à l'intéressé pour revenir dans le droit chemin, ce qu'il n'avait pas fait, et il ne pouvait donc prétendre que ses intérêts n'avaient pas été dûment pris en considération.

Le requérant prétendait aussi que, sa conduite ayant été irréprochable depuis octobre 1994, il était dès lors disproportionné de le licencier en raison de faits antérieurs, d'autant que la résiliation de son engagement exposait ses créanciers, notamment les membres de sa famille, à ne pas être payés. De l'avis du Tribunal, cette argumentation n'était pas pertinente. D'une part, le requérant ne démontrait pas avoir soumis à l'Organisation et à l'ensemble de ses créanciers un plan sérieux d'assainissement, auquel il se serait tenu par la suite; si un tel arrangement avait été proposé, on peut supposer que les créanciers et la Mission permanente ne se seraient plus manifestés après cette date. D'autre part, postérieurement à octobre 1994, l'Organisation avait reçu des informations au sujet de la conduite du requérant, qui témoignaient d'une sérieuse détérioration. L'Organisation pouvait dès lors conclure qu'une continuation des relations contractuelles n'était plus tolérable pour elle. En prenant la décision de licenciement, le Secrétaire général était donc demeuré dans le cadre de son pouvoir d'appréciation. Le Tribunal a conclu au rejet de la requête.

3. JUGEMENT N° 1586 (30 JANVIER 1997) : DA COSTA CAMPOS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR DES RECHERCHES ASTRONOMIQUES DANS L'HÉMISPHERE AUSTRAL¹³

Licenciement en l'absence d'insuffisances professionnelles graves — Obligation d'avertir le fonctionnaire de ses points faibles — Droits de la défense — Formes à respecter pour notifier une décision de licenciement — Question de l'indemnité à accorder pour licenciement irrégulier

Le requérant, ressortissant belge né en 1943, était entré en 1974 au service de l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral en tant qu'administrateur du personnel au grade 8, échelon 5. Après deux renouvellements de contrat, il avait obtenu le 15 juin 1981 un engagement de durée indéterminée. Il avait reçu le 19 janvier 1982 une prime pour services exceptionnels et, le 23 novembre 1988, avait été promu au grade 9, échelon 10, en qualité de chef de l'administration du personnel et des services généraux, avec effet au 1^{er} mars 1988. Il avait reçu de nouveau une prime pour services

exceptionnels le 20 décembre 1989 et été promu le 17 décembre 1992, par le Directeur général, au grade 10, échelon 4.

De fin juillet 1980 à août 1993, sauf la période allant de janvier 1985 à avril 1986, le poste de chef du Département du personnel était resté vacant. En mars 1993, le requérant avait présenté sa candidature à ce poste mais s'était heurté à un refus au motif qu'il n'avait pas les qualifications requises.

Par lettre du 1^{er} décembre 1994, le Directeur général a informé le requérant qu'il était licencié en application de l'article R II 6.01, i des Règles applicables aux agents, prévoyant le licenciement pour d'autres raisons précises liées à l'exercice des fonctions. Il lui indiquait que son contrat expirerait le 1^{er} juillet 1995, mais que son dernier jour de travail serait le 2 décembre 1994, date de la notification de la décision de licenciement, qu'il devrait prendre un congé payé spécial pendant la période de préavis et que son bureau devrait être vidé de tous ses effets personnels le 2 décembre 1994, à 17 heures au plus tard. Le Directeur général lui reprochait notamment de s'être mal acquitté depuis plus d'un an des principales tâches qui lui incombait, d'avoir eu de sérieuses difficultés à collaborer avec son supérieur hiérarchique, le chef du personnel, et d'avoir porté sérieusement atteinte, par son comportement, à l'image et à la réputation de l'Organisation.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté que dans son rapport, le Comité consultatif paritaire de recours avait unanimement conclu que les motifs invoqués ne justifiaient pas la résiliation. De son côté, l'Organisation, tout en admettant ne pas pouvoir se prévaloir d'un motif juridique de résiliation, soutenait que la personnalité du requérant l'empêchait de le réintégrer au sein de l'Organisation et que, dès lors, la seule solution serait d'allouer au requérant une indemnité pour résiliation injustifiée.

Le Tribunal, se référant à son jugement n° 1546 (affaire *Randriamanantenaso*), a déclaré que, si l'Organisation entendait reprocher au requérant des insuffisances professionnelles qui n'étaient pas d'une gravité particulière, elle aurait dû, pour pouvoir valablement le licencier, lui donner à titre préalable un avertissement lui permettant de prendre connaissance de ce qui lui était reproché, pour lui donner la possibilité d'y remédier. Elle ne l'avait pas fait. En outre, si les faits reprochés constituaient aussi des infractions disciplinaires, la procédure disciplinaire aurait dû être entamée et poursuivie, avec les garanties qu'elle comportait pour le fonctionnaire, car il n'était pas admissible d'éluder celle-ci en recourant à une autre procédure de licenciement sans donner au fonctionnaire les moyens de se défendre (voir jugement n° 1496, affaire *Gusten*).

Le Tribunal a en outre relevé que la décision de résiliation avec renvoi immédiat et la manière dont elle avait été notifiée étaient propres à porter atteinte à la dignité et à la réputation du requérant et ce, sans nécessité pour la défense des intérêts de l'Organisation.

S'agissant de l'indemnité à octroyer, le Tribunal a rappelé que, selon l'article VIII de son Statut, s'il

« reconnaît le bien-fondé de la requête, [il] ordonne l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée »

et que, si cette annulation ou exécution n'est pas « possible ou opportune », le Tribunal attribue à l'intéressé une indemnité pour le préjudice souffert.

Le Tribunal a souligné à cet égard que le mode de réparation, réintégration ou paiement d'une indemnité, dépendait des circonstances du cas particulier. En l'espèce, une pleine réparation devait être assurée au requérant mais elle pouvait l'être par le paiement d'une somme d'argent. Il était douteux en effet qu'une réintégration puisse raisonnablement être exigée de l'Organisation, spécialement en raison des tensions existant entre le requérant et les autres agents occupant une fonction dirigeante, ainsi que des possibilités limitées de trouver au requérant un emploi adéquat dans une organisation internationale aux dimensions restreintes. Dans les pourparlers entre parties, d'ailleurs, le requérant n'avait pas, lui non plus, exclu la possibilité d'accepter une réparation pécuniaire, un accord n'ayant toutefois pu être trouvé quant à son montant.

Les parties admettaient que, si le poste occupé par le requérant avait été supprimé, l'Organisation aurait pu octroyer au requérant, en vertu des dispositions qui lui auraient été applicables, une indemnité totale correspondant à 57 mois et demi de traitement mensuel de base, soit 46 mois et demi de traitement mensuel de base, plus les indemnités de réinstallation et le traitement correspondant à la période de préavis de six mois, que l'Organisation offrait d'arrondir à 58 mois. Toutefois, l'Organisation n'avait pas procédé à une suppression de poste mais à un licenciement illicite. Compte tenu de l'âge du requérant et des possibilités existant pour lui d'utiliser à l'avenir sa capacité de travail, le Tribunal a estimé que le paiement d'une indemnité correspondant à 50 mois de traitement mensuel de base, plus les indemnités de réinstallation et la période de préavis de six mois, c'est-à-dire un total de 61 mois de traitement mensuel de base en compensation de la perte de tous les avantages découlant de la fonction, correspondrait à une équitable réparation, étant entendu que devraient être déduites les sommes déjà payées à ce titre par l'Organisation.

Le Tribunal a enjoint à l'Organisation d'opter pour l'une ou l'autre de ces possibilités, ajoutant que, dans tous les cas, elle devrait en outre indemniser le requérant des inconvénients directement liés à la résiliation intempestive et lui verser une indemnité globale de 50 000 francs français à titre des dommages et intérêts et de réparation morale, plus, puisqu'elle avait succombé, 20 000 francs français à titre de dépens.

4. JUGEMENT N° 1595 (30 JANVIER 1997) : DE RIEMAEKER (N° 3) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE¹⁴

Echec d'une candidature à un poste — Limites du pouvoir discrétionnaire s'agissant de comparer le profil d'un candidat et les qualifications exigées dans un avis de vacance de poste — Question de l'indemnité à accorder

La requérante, entrée au service de l'Agence le 2 janvier 1969 à la Division de traduction et d'interprétation, occupait le poste de chef interprète et de chef de la Division par intérim lorsqu'elle avait attaqué la décision du Directeur général de l'Organisation de nommer un de ses collègues au poste de chef de la Division de traduction et d'interprétation et de rejeter sa propre candidature. Elle contestait en outre une décision la déchargeant des fonctions de chef de la Division par intérim et demandait sa réintégration dans ces fonctions et sa propre nomination à titre définitif au poste en cause.

La requérante prétendait que l'Organisation défenderesse n'avait pas respecté les termes de l'avis de vacance de poste qui exigeait notamment « une expérience approfondie, d'au moins 10 ans, dans les domaines de la traduction, de la révision et de l'interprétation ». Elle faisait valoir qu'elle remplissait les conditions requises et que le candidat finalement retenu, n'ayant jamais été interprète, n'avait aucune expérience dans ce domaine. L'Organisation défenderesse répondait que, même s'il n'était pas interprète, le candidat retenu était suffisamment familiarisé avec ce type d'activité pour être à même de diriger un service linguistique et possédait des qualités en matière de gestion dont la requérante était dépourvue. Selon elle, les candidats n'avaient pas à remplir tous les critères de sélection énumérés dans l'avis de vacance et les autorités chargées du choix avaient très bien pu, dans le cadre de leur pouvoir d'appréciation, pondérer ces critères, en considérant que certains étaient déterminants et que d'autres ne l'étaient pas, alors surtout qu'aucun des candidats, et notamment pas la requérante, ne réunissait l'ensemble des conditions requises.

Le Tribunal a estimé que cette argumentation n'était pas convaincante. Selon lui, les critères de choix figurant dans un avis de vacance ne devaient pas lier totalement le Directeur général qui conservait un pouvoir d'appréciation mais ils ne devaient pas non plus être complètement méconnus au point de fausser les règles édictées pour que le concours se déroule dans des conditions satisfaisantes d'objectivité et de transparence. En l'espèce, les critères fixés par l'Organisation s'expliquaient parfaitement par le souci légitime de placer à la tête d'un service de traduction et d'interprétation une personne ayant l'expérience des deux types de fonctions. Ces qualifications s'imposaient à l'Organisation qui les avait elle-même prévues; or il était patent qu'elle n'en avait pas tenu

compte en l'espèce puisqu'elle admettait que, si le candidat retenu avait bien « 22 ans d'expérience au sein de la Section linguistique anglaise de la Division SG.3 », il n'avait, dans le domaine de l'interprétation, aucune expérience et certainement pas l'expérience approfondie que requérait l'avis de vacance. La présence d'un interprète parmi ses subordonnés ne suffisait pas à lui conférer l'expérience requise pour diriger une équipe de professionnels dans le domaine de la traduction et de l'interprétation.

Le Tribunal a jugé que, bien que la requête fut irrecevable dans la mesure où l'intéressée demandait à être réintégrée dans ses anciennes fonctions et à être nommée à titre permanent au poste en cause, la procédure de nomination audit poste devait être annulée et l'affaire renvoyée à l'Organisation aux fins de régularisation. Le Tribunal a en outre ordonné à l'Organisation de verser à la requérante 100 000 francs belges à titre de dépens.

5. JUGEMENT N° 1601 (30 JANVIER 1997) : AELVOET (N° 5)
ET CONSORTS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE
POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE¹⁵

Demande portant sur le remboursement des dépens — Question de la recevabilité d'une requête dirigée contre une décision affectant toute une catégorie de fonctionnaires — Existence d'un intérêt à agir — Fondement d'une demande de remboursement des dépens une fois abrogée la décision contestée

Les requérants, fonctionnaires de l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol) appartenant à la catégorie C, bénéficiaient de l'indemnité forfaitaire de dactylographie attribuée conformément au Règlement d'application n° 7 du Statut administratif du personnel de l'Agence. Le Directeur général de l'Organisation avait, le 11 janvier 1995, publié une note de service 2/95 ayant pour objet de modifier les conditions d'attribution de l'indemnité susvisée et, le 1^{er} mars 1995, une note de service 7/95 prise en application de la note 2/95 spécifiant que l'indemnité avait un caractère « fonctionnel », « lié à l'exercice de la fonction particulière afférente à un poste de chef de secrétariat », et identifiant les postes (avec indication de leurs titulaires) ouvrant droit à l'indemnité.

Par lettre du 16 mars 1995, l'Union syndicale de l'Agence avait demandé l'ouverture d'une procédure de consultation, conformément à l'accord signé avec Eurocontrol à Bruxelles le 9 janvier 1992. Sur le refus du Directeur général, l'Union avait saisi le Président de la Commission permanente d'Eurocontrol d'une demande d'application de la procédure de conciliation prévue par le même texte. De leur côté, les

requérants avaient introduit le 29 mai 1995 une réclamation au titre de l'article 92(2) du Statut visant à faire retirer les deux notes de service et à faire constater qu'en ne suspendant pas lesdites notes jusqu'à ce que la Commission permanente ait statué, le Directeur général avait agi de façon illégale.

Le 2 juin 1995, le Directeur général avait publié une note de service 10/95 qui suspendait jusqu'à nouvel ordre les mesures prévues par les notes 2/95 et 7/95.

Saisie des réclamations des requérants, la Commission paritaire des litiges les avait déclarées sans objet et le Directeur général avait décidé de suivre l'avis de la Commission. Le Tribunal, saisi de requêtes formées séparément le 4 décembre 1995 mais reposant sur les mêmes faits et soulevant des questions de droit identiques, a décidé de les joindre.

L'Agence excipait de l'irrecevabilité des requêtes. Elle soutenait que les notes de service de 2/95 et 7/95 étaient des décisions administratives de portée générale, affectant toute une catégorie de fonctionnaires et n'étaient pas susceptibles de recours devant le Tribunal qui ne se prononçait que sur des litiges d'ordre individuel. Se référant toutefois à son jugement n° 1081 (affaire *Albertini et consorts*), le Tribunal a rappelé avoir déjà eu l'occasion de souligner que le seul fait que la mesure incriminée affectait toute une catégorie de fonctionnaires et revêtait en conséquence un caractère général ne suffisait pas à rendre irrecevable les requêtes dirigées contre elle. Evoquant son jugement n° 1132 (affaire *Ngoma*), il a ajouté que tout requérant devait respecter la règle de l'épuisement des voies internes de recours.

L'Agence soutenait par ailleurs que, comme la note 10/95 avait différé les mesures prévues par les notes 2/95 et 7/95, les requérants n'avaient pas d'intérêt à agir. Le Tribunal a toutefois constaté que la note 10/95 ne portait pas sur le contenu même des notes litigieuses, mais uniquement sur la date de leur mise en application. Il n'était donc pas exclu qu'elles soient remises en vigueur à plus ou moins brève échéance. Dans ces conditions, les requérants auraient conservé un intérêt à obtenir l'abrogation pure et simple de dispositions de nature à leur porter préjudice, même si, comme l'alléguait la défenderesse, ce préjudice ne revêtait pas un caractère certain. L'Agence l'avait d'ailleurs bien compris puisqu'elle avait par la suite abrogé les notes 2/95 et 7/95 en publiant le 22 décembre 1995 la note 19/95, qui avait, elle, privé les requêtes de leur objet.

S'agissant des demandes relatives aux dépens, le Tribunal a jugé que comme la décision d'abroger les notes litigieuses n'était intervenue qu'après le dépôt des requêtes, occasionnant ainsi aux requérants des frais inutiles, il y avait lieu de mettre lesdits dépens à la charge de la défenderesse et que les conclusions de celle-ci tendant à ce que les frais

qu'elle devrait exposer soient mis à la charge des requérants devaient en revanche être rejetées.

Le Tribunal a alloué aux requérants 100 000 francs belges à titre de dépens.

6. JUGEMENT N° 1603 (30 JANVIER 1997) : BENSOUSSAN, BONGIOVANNI ET FREEMAN (N° 3) CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE¹⁶

Requête tendant à obtenir le versement de la différence entre le montant de l'indemnité de poste obtenu par application d'une méthode viciée et le montant de cette même indemnité correctement calculée — Droit des fonctionnaires de contester la légalité d'une décision prise en dehors de l'Organisation — Question de la prise en compte des cotisations de pension dans le calcul de l'indemnité de poste — Laps de temps nécessaire pour modifier le système fautif — Question de l'inclusion dans le budget d'une provision pour le versement éventuel de dommages-intérêts

Les requérants, fonctionnaires de la FAO, contestaient les décisions du Directeur général de l'Organisation refusant de leur allouer une indemnité égale aux montants qui, selon eux, auraient dû leur être versés au titre de l'indemnité de poste durant les 24 mois précédant la date à laquelle ils avaient formulé leur demande, augmentés des intérêts, et les sommes qui leur avaient été effectivement payées durant ces périodes.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté que, selon la définition donnée par la Commission de la fonction publique internationale, l'« indemnité de poste » était un montant qui était versé en sus du traitement de base net pour garantir que, quel que soit leur lieu d'affectation, les membres du personnel appartenant aux services organiques et aux catégories supérieures relevant du système commun des Nations Unies, auquel appartenait la FAO, auraient le même pouvoir d'achat dans l'ensemble du système. Étaient pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de poste non seulement le prix des articles et des services dans les divers lieux d'affectation mais aussi le montant des retenues sur le salaire correspondant aux cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Le Tribunal a également noté que c'était la Commission de la fonction publique internationale qui avait compétence pour fixer l'indemnité de poste [voir par exemple les jugements n° 1265 (affaire *Berlioz et consorts*) et n° 1266 (affaire *Cussac et consorts*)]. Aux fins du calcul de l'incidence des retenues correspondant aux cotisations de pension, la

Commission avait modifié la méthode qu'elle avait introduite en juillet 1990 afin d'en corriger les défauts. Il était en effet apparu en 1993 que la méthode avait des effets pervers en ce que, comme l'indiquait la FAO, elle conduisait à réduire l'indemnité de poste « d'un tiers du montant de toute augmentation des cotisations de pension alors que les déductions opérées sur les traitements étaient, de leur côté, augmentées du même montant ». Ce n'était qu'en 1995 que la Commission avait réagi en adoptant la recommandation du Comité consultatif pour les questions d'ajustement qui préconisait en principe l'inclusion des cotisations effectives dans l'actualisation périodique de l'indice d'ajustement. La Commission avait décidé que la nouvelle méthode prendrait effet le 1^{er} novembre 1995.

M. Bensoussan et M. Bongiovanni avaient présenté des demandes le 27 octobre 1994 et M. Freeman le 29 décembre 1994. La FAO avait appliqué les décisions de la Commission et les requérants avaient été avisés que le nouveau mode de calcul d'ajustement leur serait appliqué à partir du 1^{er} novembre 1995. Devant le Tribunal, ils attaquaient des décisions définitives du Directeur général en date du 22 juin 1995 en tant qu'elles refusaient de donner un effet rétroactif au calcul de l'indemnité de poste à laquelle ils avaient droit. Ils faisaient valoir que les décisions qu'ils contestaient appliquaient à tort une méthode erronée et révélaient un manquement à la bonne foi, que l'Organisation avait elle-même commis des erreurs de droit en se croyant liée par la décision de la Commission et en leur refusant le versement d'intérêts moratoires; et enfin que l'Organisation était si peu assurée du bien-fondé de sa position qu'elle avait prévu dans son budget pour l'exercice 1996-1997 le paiement rétroactif des sommes en litige.

Le Tribunal a souligné que la Commission avait certes le pouvoir de formuler des recommandations pour harmoniser les conditions de service du personnel relevant du système commun et celui de prendre des décisions pour fixer les méthodes à appliquer à cet égard mais que les fonctionnaires n'en disposaient pas moins du droit de mettre en cause la validité des mesures prises par une autorité extérieure à l'Organisation dont ils relevaient. Comme l'avait précisé le Tribunal dans son jugement n° 1000 (affaires *Clements, Patak et Rodl*), plusieurs fois rappelé,

« ... tout fonctionnaire international peut, dans un litige portant sur une décision qui le concerne directement, invoquer la nullité de toute mesure de caractère général ou préalable qui en forme le support juridique, même si elle émane d'une autorité extérieure à l'organisation dont il relève ».

Le Tribunal a en conséquence jugé que les requérants étaient recevables à invoquer des moyens tirés de l'illégalité du système antérieur à novembre 1995, même si l'Organisation dont ils relevaient s'était bornée à appliquer la méthodologie adoptée par la Commission. Contrairement

à ce que soutenait sur ce point la défenderesse, leur action n'était pas prescrite car ils pouvaient toujours exciper de l'illégalité de dispositions réglementaires dont il leur était fait application et, de toute façon, le Règlement du personnel de la FAO autorisait un fonctionnaire à demander le versement des sommes qu'il prétendait lui être dues sur une période de 24 mois précédant la réclamation.

S'agissant de la légalité du système mis en œuvre entre 1990 et 1995 pour calculer l'indemnité de poste, le Tribunal a déclaré être conscient qu'il n'y avait pas qu'une méthode possible, que l'on prenne en compte la totalité ou une fraction des cotisations de pension ou qu'on les exclue dans le calcul des dépenses des fonctionnaires. Les cotisations étaient assimilables à des dépenses en ce qu'elles réduisaient le revenu disponible des intéressés mais elles représentaient aussi une épargne différée. La méthodologie ne pouvait donc être parfaite; elle devait tendre à établir un système aussi équitable que possible et éviter les effets pervers.

Le Tribunal a estimé que le système adopté en 1995 était mieux à même d'atteindre un tel objectif que celui qui était en vigueur depuis 1990 mais que la méthode utilisée entre 1990 et 1995 n'était pas pour autant entachée d'illégalité. Les requérants n'étaient pas non plus fondés à se plaindre que la Commission ait traîné à modifier le système une fois qu'en avaient été détectés les effets indésirables. Comme la FAO et la Commission l'avaient l'une et l'autre souligné, le système d'indemnité de poste était complexe. Le dossier montrait clairement qu'il était difficile de parvenir en cette matière à des conclusions certaines et définitives.

Le Tribunal a conclu que, dès lors que le système auquel il avait été mis fin en 1995 n'était pas, par lui-même, entaché d'illégalité, les requérants n'avaient pas droit à la régularisation rétroactive de leur rémunération qu'ils réclamaient. Selon lui, le fait que, par prudence, l'Organisation ait inclus dans son budget une provision pour faire face aux obligations qu'une conclusion différente aurait entraînées pour elle ne pouvait évidemment être retenu à son encontre. Le Tribunal n'a relevé en l'espèce aucune atteinte au principe de la bonne foi ni aucune erreur de droit, dès lors que l'Organisation défenderesse avait appliqué des décisions de la CFPI qui n'étaient pas illégales. Il a en conséquence rejeté les requêtes.

7. JUGEMENT N° 1634 (10 JUILLET 1997) : GAWLITTA CONTRE LE LABORATOIRE EUROPÉEN DE BIOLOGIE MOLÉCULAIRE¹⁷

Résiliation d'engagement — L'interprétation et l'application du contrat dépendent de l'intention des parties — Les stipulations du contrat ne l'emportent pas sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel

Le requérant était entré au service du Laboratoire européen de biologie moléculaire le 1^{er} janvier 1991 en vertu d'un contrat daté du 5 décembre 1990. Ce contrat indiquait que la catégorie de personnel à laquelle il appartenait était celle de surnuméraire (A)-S1 et que sa fonction était celle d'un assistant comptable de grade 2-0; la période de stage stipulée était de six mois et il était prévu qu'après cette période, l'engagement pourrait être résilié moyennant un préavis de six semaines sans indication de motif. La durée de l'engagement n'était pas précisée. Il était spécifié que le contrat était assujéti aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel, ainsi qu'aux directives et aux règles intérieures édictées par le Directeur général.

Le requérant s'était vu régulièrement octroyer des avancements d'échelon à la fin de son stage et à chaque date anniversaire de sa nomination jusqu'au 1^{er} janvier 1994 mais en 1995, son avancement annuel d'échelon avait été suspendu et assujéti à certaines conditions, lesquelles avaient par la suite été remplies. Le 1^{er} mai 1995, le requérant s'était vu accorder une promotion au grade 4-04, promotion qui avait jusque-là été suspendue.

Dans un mémorandum daté du 18 avril 1995, le chef du personnel avait annoncé au requérant qu'il était muté du Département des finances à celui du personnel. Dans ce mémorandum, la catégorie de personnel à laquelle il appartiendrait était définie comme étant celle d'administrateur du Service de paie et non pas de surnuméraire. Le Laboratoire n'avait cependant pas procédé à cette mutation et avait décidé de garder l'intéressé au Département des finances « où il pourrait mettre à profit l'expérience acquise et renforcer les résultats récemment obtenus, lesquels avaient été considérés comme suffisamment satisfaisants pour lui valoir un avancement d'échelon au grade 4-04 ».

Dans un mémorandum daté du 8 décembre 1995, le chef du personnel a informé le requérant de la résiliation de son engagement avec un préavis de six semaines, sans indiquer le motif. Le 27 décembre, le requérant a formé un recours interne contestant la validité de ce préavis aux motifs que le mémorandum avait été signé par le chef du personnel non par le Directeur général, comme prévu, aux dires du requérant, à l'article 2.1.02 du Statut du personnel, qu'il n'y était pas indiqué, contrairement à ce que prévoyait l'article R.2.6.06 du Règlement du per-

sonnel, les raisons de cette résiliation et que celle-ci, qui en fait ne se justifiait pas, violait le principe de la bonne foi.

Le Tribunal a noté que dans son rapport du 20 mai 1995 au Directeur général, la Commission paritaire consultative des recours avait conclu que, bien que la rigueur et la qualité du travail du requérant ne fussent pas en cause, ses relations avec son supérieur direct s'étaient détériorées de manière irrémédiable, en partie parce que l'intéressé paraissait être surqualifié. La Commission faisait observer que les contrats de surnuméraires commençaient à être largement utilisés pour pallier les difficultés résultant des limitations imposées au Laboratoire en matière de recrutement du personnel; que, bien que devant, au début, servir à pourvoir des postes à court terme, ils étaient de plus en plus utilisés pour des emplois à long terme à des postes d'agent administratif, de secrétaire et autres, qu'ils ne convenaient pas à des emplois à long terme au sein du Laboratoire et qu'il faudrait cesser d'y recourir le plus vite possible. De l'avis de la Commission, le contrat conclu entre le requérant et le Laboratoire était inapproprié vu que la durée de l'engagement et des conditions de résiliation qui y étaient prévues ne convenaient que pour un contrat d'une durée maximum d'un an. La Commission avait enfin jugé surprenant que le requérant ait été employé pendant cinq ans dans des conditions où la protection de ses droits était aussi précairement assurée. Elle avait toutefois conclu que les parties étaient liées par le contrat qu'elles avaient signé et que le Laboratoire n'avait fait qu'en appliquer rigoureusement les termes.

Devant le Tribunal, le Laboratoire soutenait que, conformément à l'article 1.1.01 du Statut du personnel, la relation juridique du Laboratoire avec chacun de ses employés était régie par le Statut et le Règlement du personnel et par les termes du contrat. Le contrat conclu avec le requérant prévoyait un préavis de résiliation, mais sans indication de motif, et le rangeait parmi des employés surnuméraires. Non seulement le requérant avait accepté ces termes à l'époque de la signature du contrat, mais il ne les avait pas contestés par la suite à l'occasion d'un recours interne. En outre, il n'était pas fondé à considérer que sa relation contractuelle avec le Laboratoire avait subi une modification juridique fondamentale avec le passage du temps.

Le Tribunal a évoqué son jugement n° 701 (affaire *Bustos*), dans lequel il avait déclaré ce qui suit :

« Tout tribunal a pour fonction d'interpréter et d'appliquer le contrat conformément aux intentions des parties. Lorsque le contrat est exprimé par écrit, l'intention peut normalement être déterminée d'après les documents produits. Toutefois, dans certains cas, les parties, ou du moins celle qui est en mesure de rédiger le document, ne souhaitent pas que la véritable relation soit révélée. En effet, si la véritable relation était manifeste, la loi imposerait aux parties des

conséquences que celles-ci ne souhaitent pas affronter, du moins la plus forte d'entre elles. »

Le Tribunal a par ailleurs rappelé que dans le jugement n° 1385 (affaire *Burt*), il avait recherché derrière les clauses d'un contrat écrit la véritable intention des parties en considérant que ces clauses étaient un simple stratagème visant à priver l'employé de la protection des règles applicables.

Le Tribunal a noté que les surnuméraires étaient des travailleurs temporaires employés afin de remplir une tâche précise dans une période limitée et que la durée de leur engagement devait être indiquée dans le contrat et ne pas dépasser 12 mois sauf exception, justifiée par des circonstances particulières. Le Règlement du personnel prévoyait pour chaque type de contrat des préavis pour la démission et le licenciement, étant entendu toutefois que ces préavis pouvaient être réduits par consentement mutuel. Aux termes de l'article R 2.6.06 du Règlement, tout membre du personnel était en droit de se voir notifier son licenciement par une lettre indiquant notamment le ou les motifs du licenciement, la date de l'expiration du contrat et la date du dernier jour de travail. Aucune exclusion ni exception n'était prévue. C'était au Directeur général qu'il incombait, en vertu de l'article R 2.1.11 du Règlement du personnel, de veiller à ce que tout surnuméraire reçoive un contrat écrit précisant, entre autres, la catégorie de personnel à laquelle il appartenait, le classement de son emploi ou la fonction à remplir ainsi que la période de stage qui ne devait pas dépasser trois mois.

Le Tribunal a estimé qu'en l'espèce les conditions de base du contrat du requérant — notamment la nature du travail, la longueur de la période de stage et l'absence de clauses limitant la durée de l'engagement à 12 mois — faisaient que le contrat ne correspondait en rien à un emploi de surnuméraire du type prévu par le Statut et le Règlement du personnel. En admettant que le doute ait été permis au début, il était manifeste en avril 1995 que le requérant n'était pas considéré comme un surnuméraire : son travail n'était en rien occasionnel ou temporaire, il avait bénéficié d'avancements réguliers et sa mutation à un autre département avait été envisagée.

En s'appuyant sur l'article 1.1.01 du Statut du personnel, le Laboratoire prétendait que les termes du contrat l'emportaient sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel en soutenant que celles-ci ne constituaient pas des normes hiérarchiquement supérieures aux stipulations du contrat individuel. Le Tribunal a rejeté cette thèse. Non seulement le Statut et le Règlement du personnel s'imposaient au Directeur général mais le contrat lui-même y était, selon ses termes mêmes, assujéti.

Le Tribunal a en outre relevé que, d'après le rapport de la Commission paritaire consultative des recours, le Laboratoire se servait des con-

trats de surnuméraires, même pour des emplois réguliers à long terme, pour contourner la règle limitant le recrutement du personnel, des contrats étant donc formulés de manière à dissimuler la véritable relation du Laboratoire avec les employés. Loin de le démentir, le Laboratoire admettait dans sa réponse que la situation actuelle des surnuméraires n'était pas satisfaisante et déclarait envisager des modifications. La clause prévoyant la résiliation sans indication de motif et avec un préavis de six semaines faisait partie intégrante du stratagème adopté.

Le Tribunal a déclaré que la formule « employé surnuméraire » devait être écartée car elle était en contradiction avec l'intention des parties telle que la révélaient les termes et conditions du contrat, ainsi qu'avec les dispositions du Statut et du Règlement du personnel. Il a jugé qu'en décembre 1995, le requérant n'était pas un surnuméraire et que son engagement ne pouvait donc être résilié avec un préavis de six semaines sans indication de motif. Mais il ne pouvait pas non plus être considéré comme un membre du personnel titulaire d'un contrat de durée déterminée, mobile ou indéterminée. Il n'avait pas droit au renouvellement de son engagement et il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'engagement aurait été renouvelé si la procédure correcte avait été suivie.

Le Tribunal a conclu que l'intention qui était celle des parties, si non au début du moins en 1995 au plus tard, était que, pour paraphraser le jugement n° 701, le requérant soit employé aussi longtemps que ses services seraient nécessaires et qu'il serait disposé à les fournir et que, pour un accord de ce genre, un préavis raisonnable était de droit. Un tel préavis ne lui ayant pas été donné, le requérant s'est vu allouer par le Tribunal 35 000 marks allemands à titre de dommages-intérêts calculés *ex aequo et bono* et 8 000 marks allemands à titre de dépenses.

8. JUGEMENT N° 1647 (10 JUILLET 1997) : BOMBO N'DJIMBI CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹⁸

Requête tendant à obtenir le reclassement d'un poste — Principes de base régissant le classement des postes — Le reclassement d'un poste est une décision de caractère discrétionnaire sur laquelle le Tribunal n'exerce qu'un pouvoir de contrôle limité — Eventualité d'un parti pris — Durée de la période de versement de l'indemnité de fonctions d'intérim

Le requérant avait été nommé le 1^{er} mars 1982 au poste 3.2764 du Bureau régional de l'OMS à Brazzaville, en qualité de commis dactylographe, au grade BZ.5. Son poste ayant été reclassé, il avait été promu au grade BZ.6 le 1^{er} juin 1982. Le 1^{er} juillet 1986, il avait été appelé à assumer pendant 12 mois les fonctions afférentes à un poste, portant le

numéro 3.0069, d'assistant administratif de grade BZ.9. En novembre 1987, une description de poste révisée avait été soumise au Comité permanent de reclassement avec recommandation du supérieur de reclasser le poste 3.2764 à BZ.9. Le reclassement avait été approuvé à BZ.7 à compter du 1^{er} décembre 1997. Saisi de nouvelles demandes de reclassement à BZ.9, le Comité permanent de reclassement avait recommandé le 30 août 1990 le maintien du poste au grade BZ.7. Le Directeur général s'était conformé à cet avis. En août 1991, le requérant avait demandé à nouveau le reclassement à BZ.9 sur la base d'une description de poste révisée mais le Comité n'avait accepté le reclassement qu'au grade BZ.8. Le requérant avait été promu à ce dernier grade à compter du 1^{er} mars 1992 en vertu d'une décision du 19 mars 1992.

La requête soumise au Tribunal avait pour objet d'obtenir le reclassement du poste à BZ.9, de 1987 à 1990, et à BZ.10, de 1990 à 1995.

Le requérant se prévalait, pour soutenir le bien-fondé de sa demande de reclassement, des recommandations favorables de son supérieur et du fait qu'il s'était acquitté des tâches afférentes au poste d'affectation temporaire 3.0069 avec compétence et dévouement.

Le Tribunal a jugé ces arguments inopérants. Il a rappelé que les principes de base du classement des postes découlaient du paragraphe II.1.30 du *Manuel* de l'Organisation, conçu comme suit :

« Dans le classement des postes doivent être observés les principes suivants :

« 30.1. A travail égal la rémunération doit être égale;

« 30.2. Les postes à difficultés et responsabilités équivalentes doivent appartenir au même grade;

« 30.3. Un changement de grade d'un poste ne doit prendre place que lorsqu'un changement significatif dans le niveau des fonctions et responsabilités afférentes au poste est intervenu;

« 30.4. Les postes sont classés d'après les fonctions attribuées et les responsabilités qu'ils exigent, et non d'après les qualifications, la qualité du travail, l'ancienneté, ou autres caractéristiques propres à son titulaire. »

Il résultait de ce texte que le classement d'un poste ne dépendait ni de la manière dont le travail était accompli ni de l'ancienneté. Seules étaient déterminantes à cet égard les tâches et responsabilités requises pour le poste, et un changement de grade ne se justifiait qu'en cas de modification significative dans le niveau de ces tâches et responsabilités.

Se référant par ailleurs à ses jugements n° 1067 (affaire *Glenn*) et n° 1152 (affaire *Korolevich*), le Tribunal a souligné que le reclassement d'un poste exigeait une connaissance approfondie des conditions de travail de l'intéressé. L'évaluation du type de travail accompli et du niveau de responsabilités était un jugement de valeur et seuls ceux qui avaient

la formation et l'expérience requises étaient à même de s'en charger. En d'autres termes, les décisions en la matière relevaient du pouvoir d'appréciation, de telle manière qu'elles ne pouvaient, en principe, être annulées que pour des motifs limités : un vice de forme ou de procédure, une erreur de fait ou de droit, la méconnaissance d'un fait essentiel, un détournement de pouvoir, ou encore des conclusions manifestement inexactes tirées du dossier. Selon la jurisprudence établie, il n'appartenait pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation d'un poste ou d'ordonner une nouvelle évaluation de ce poste, à moins que celle de l'Organisation ne soit entachée d'un des vices ci-dessus énoncés. Il résultait de ces considérations que la manière dont le requérant s'était acquitté de ses tâches afférentes aux postes d'affectation temporaire, même si elle avait été favorablement notée par le supérieur, n'apparaissait pas pertinente à l'effet d'apprécier le reclassement de son poste 3.2764 à BZ.9.

Le requérant prétendait d'autre part que les descriptions de deux postes d'assistants administratifs, nos 3.0624 et 3.3267, classés au grade BZ.9 faisaient état d'attributions identiques aux siennes. Il s'insurgeait contre le fait qu'un poste d'assistant BZ.8 avait été reclassé à BZ.9 six mois seulement après l'arrivée du titulaire à l'unité, ce qui témoignait, selon lui, de la partialité des comités d'appel à son détriment.

Le Tribunal a noté que le point de savoir si des postes étaient approximativement équivalents était une question de fait. Or, le Comité régional d'appel avait déclaré avoir procédé à un examen approfondi des descriptions de divers postes classés à ex-BZ.7, ex-BZ.8 et ex-BZ.9 et à une comparaison du poste 3.2764 avec le poste 3.0069, puis avec le poste 3.0624, et avoir constaté que les fonctions à remplir aux postes 3.0069 et 3.0624 étaient plus importantes que celles à remplir au poste 3.2764, ce qui l'avait amené à conclure que le Comité permanent de reclassement avait à juste titre classé le poste à BZ.7 en 1987 et à BZ.8 en 1992. Quant au fonctionnaire de grade BZ.8 qui aurait bénéficié rapidement d'une promotion à BZ.9, son cas apparaissait différent de celui du requérant en ce que le fonctionnaire occupait déjà un poste BZ.8 alors que lui prétendait à une promotion de BZ.6 à BZ.9. En l'absence de tout élément de nature à jeter le doute sur les constatations et les conclusions du Comité régional d'appel, le Tribunal a estimé que la comparaison à laquelle ledit Comité s'était livré ne venait étayer en aucune façon l'allégation de partialité avancée par le requérant. Il n'y avait donc aucun vice susceptible d'affecter la légalité du refus de reclassement.

Le requérant demandait enfin le versement de l'indemnité de fonctions d'intérim jusqu'au 31 juillet 1995, date de son départ à la retraite anticipée, en prétendant qu'il avait continué d'exercer les fonctions du poste 3.0069 jusqu'à cette date, faute d'avoir été avisé par la défenderesse de la cessation de l'intérim.

Le Tribunal a relevé que la durée de l'affectation à titre temporaire à des fonctions afférentes à un poste d'une classe plus élevée que le poste occupé ne pouvait en aucun cas dépasser 12 mois et que ce n'était qu'à partir du quatrième mois que l'intéressé bénéficiait d'un supplément de rémunération. La défenderesse faisait valoir que le requérant avait été informé par un document du 10 juin 1987 intitulé « Dispositions relatives au personnel » que l'indemnité de fonctions cesserait d'être versée à compter du 1^{er} juillet 1987, c'est-à-dire au terme de la période maximale de 12 mois prévue par l'article 320.4. Un tel document était, conformément au paragraphe II.4.150 du *Manuel*, envoyé aux membres du personnel pour les aviser de changements éventuels dans leur situation contractuelle ou dans leurs droits. C'était ce document qui, selon l'article 580.1 du Règlement du personnel, constituait un amendement aux termes de l'engagement visés à l'article 440.3. Cette interprétation ne faisait que rejoindre celle qu'avait donnée le Comité d'appel du siège, qui avait estimé que le document en question était suffisant pour informer le requérant de la fin de la période d'intérim qu'il assumait. Le Tribunal a déclaré ne voir aucune raison de différer d'avis et a donc écarté ce grief.

La requête a été rejetée.

9. JUGEMENT N° 1653 (10 JUILLET 1997) : EFFEIAN CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE¹⁹

Décision mettant fin au paiement d'une indemnité de fonctions — Principes de base régissant le classement des postes — Question de l'épuisement des recours internes — Délais dans lesquels un recours interne doit être formé — Opinion dissidente concernant l'épuisement des recours internes et le fond de l'affaire

La requérante était entrée au secrétariat de l'UNESCO le 1^{er} juillet 1979 au grade G.3, échelon I. Son engagement de durée déterminée avait été régulièrement renouvelé jusqu'au 31 janvier 1995, date de son départ à la retraite. Son poste, portant la référence BXR-068, avait été reclassé successivement à G.4, avec effet au 1^{er} juillet 1988 puis à G.5, avec effet au 1^{er} juillet 1993. A partir du 1^{er} février 1991, elle avait été appelée à assumer une partie des fonctions afférentes au poste référencé BRX-067 classé P.1/P.2 et laissé vacant et avait de ce fait bénéficié de l'indemnité spéciale de fonctions correspondant au grade P.1/P.2, prévue par le Règlement du personnel, à partir du 1^{er} mai 1991. Par un avis de mouvement de personnel du 2 septembre 1994, la suppression de l'indemnité à compter du 1^{er} juillet 1993 lui avait été notifiée. Le 9 septem-

bre 1994, elle avait adressé à la Directrice du personnel une demande tendant à obtenir le maintien du paiement de l'indemnité du 1^{er} juillet 1993 au 31 janvier 1995. Le Sous-Directeur général chargé du Bureau des relations extérieures étant intervenu en sa faveur auprès de la Directrice du personnel, celle-ci lui avait répondu par un mémorandum du 22 novembre 1994 qu'à la suite d'une analyse technique de la Section du classement du Bureau du personnel, il était apparu que la partie des fonctions remplies par l'intéressée sur le poste 67 était du niveau G.5 et qu'il n'était pas possible de lui verser une indemnité spéciale de fonctions à un niveau supérieur à G.5.

A la suite d'un nouveau mémorandum du Sous-Directeur général en date du 10 février 1995, la Directrice du personnel avait répondu, le 3 mars, qu'elle ne pouvait changer sa décision. Par lettre du 19 mai, la requérante avait sollicité l'intervention du Directeur général. Le Directeur général par intérim lui avait répondu le 7 septembre que l'indemnité ne pouvait être allouée au-delà du 1^{er} juillet 1993. Le 27 octobre 1995, la requérante avait fait parvenir au Conseil d'appel un avis d'appel suivi, le 5 février 1996, de sa requête détaillée. Le Conseil avait soumis son rapport le 5 juillet 1996 en recommandant le rejet du recours. Le Directeur général avait accepté cette recommandation par une décision du 4 octobre 1996. Telle était la décision en litige.

L'Organisation excipait d'emblée de l'irrecevabilité de la requête. Elle faisait valoir à cet égard un certain nombre d'arguments tirés de la violation des règles relatives à la procédure de recours interne, et plus particulièrement des règles concernant les délais de présentation d'une réclamation au Directeur général et le déroulement de la procédure interne.

Le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'article VII, paragraphe 1, de son statut, une requête « n'est recevable que si la décision contestée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel ». Cette règle impliquait que, si le Statut du personnel prévoyait une procédure interne, celle-ci devait se dérouler conformément aux formes prescrites. Cette exigence concernait non seulement les délais de recours mais également les règles de procédure prévues par le Statut et les textes visant à l'appliquer.

Le Statut et le Règlement du personnel de l'UNESCO prévoyaient une procédure de recours interne qui faisait l'objet des paragraphes 7, *a* et *c* et 10 des Statuts du Conseil d'appel. Le paragraphe 7, *a* stipulait que toute réclamation présentée au Directeur général devait être faite par écrit et « acheminée par l'entremise du Directeur du Bureau du personnel dans un délai d'un mois qui suit la date de réception de la décision ou la mesure contestée par le membre du personnel s'il occupe un poste au Siège de l'Organisation... ». A l'appui de l'exception d'irrecevabilité, l'Organisation faisait valoir, d'une part, que la requérante n'avait pas

présenté au Directeur général une réclamation par l'entremise du Directeur du Bureau du personnel et lui avait seulement adressé sa lettre du 19 mai 1995 qui ne pouvait être considérée comme une réclamation au sens du paragraphe 7, *a* précité et, d'autre part, que cette lettre avait, de toute façon, été présentée hors délai.

Le Tribunal a écarté le premier argument. La lettre du 19 mai 1995 avait été régulièrement adressée au Directeur général et avait revêtu la forme d'une réclamation au sens du texte susvisé. Sans doute avait-elle été adressée directement au Directeur général et non par l'entremise de la Directrice du personnel. Mais il résultait de la disposition 101.1 du Règlement du personnel que les membres du personnel avaient accès au Directeur général normalement par la voie hiérarchique, mais aussi de façon directe, lorsque les circonstances justifiaient une exception à la règle. Or tel était le cas en l'espèce. Le 9 septembre 1994, la requérante avait adressé une réclamation de la Directrice du personnel, laquelle, au lieu de la transmettre au Directeur général, l'avait communiquée au Sous-Directeur général chargé du Bureau des relations extérieures. Celui-ci était intervenu par deux fois en faveur de l'intéressée, mais sans résultat. Dès lors, celle-ci pouvait estimer que, dans ces circonstances, il ne lui restait plus qu'à solliciter directement une décision de la part du Directeur général, qui ne s'était d'ailleurs pas formalisé de ce procédé. Quant à la lettre du 19 mai 1995, il ne pouvait être sérieusement contesté qu'elle contenait une réclamation contre la décision, notifiée en septembre 1994, de supprimer l'indemnité spéciale de fonctions.

La défenderesse se prévalait en deuxième lieu de l'inobservation du délai d'un mois prévu par le paragraphe 7, *a* susmentionné pour la présentation d'une réclamation au Directeur général : la suppression de l'indemnité litigieuse ayant été notifiée le 2 septembre 1994, le délai en question avait largement expiré le 19 mai 1995, date à laquelle la réclamation avait été faite. Le Tribunal a jugé cet argument irréfutable. Sans doute la Directrice du personnel, saisie de la première réclamation de la requérante était-elle tenue de la transmettre au Directeur général : voir le jugement n° 1259 (affaire *Camara*). On pouvait à la rigueur considérer que son acheminement au Sous-Directeur général chargé du Bureau des relations extérieures avait eu pour effet de suspendre le délai mais, vu le mémorandum du Sous-Directeur général du 10 février 1995 et la décision de la Directrice du personnel du 3 mars 1995, le délai n'avait pu que recommencer à courir à compter de cette dernière date. Or, même dans cette hypothèse, la réclamation, n'ayant été présentée au Directeur général que le 19 mai 1995, était tardive.

La défenderesse soutenait encore que la requérante n'avait soumis sa requête que le 5 février 1996 et n'avait donc pas respecté le délai d'un mois prévu au paragraphe 10 des Statuts du Conseil d'appel. Pour justifier ce retard, la requérante affirmait que le Secrétaire du Conseil d'appel lui avait demandé de ne pas présenter sa requête avant de rece-

voir l'accusé de réception de l'avis d'appel, lequel ne lui était parvenu que le 31 janvier 1996. Cette affirmation était corroborée par la lettre du Secrétaire, datée du 9 janvier 1996, qui précisait que la requête détaillée devrait lui parvenir le 9 février 1996 au plus tard. Considérant que le Conseil d'appel n'avait pas cru devoir tenir rigueur à la requérante de la présentation tardive de sa requête détaillée, le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de retenir le grief tenant au non-respect du paragraphe 10.

Le Tribunal a toutefois jugé que la réclamation dirigée contre la décision du 2 septembre 1994 avait été présentée en violation du paragraphe 7, *a* des Statuts du Conseil d'appel et que la requête est donc irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes.

Dans une opinion divergente, l'un des juges a déclaré adhérer à la décision du Tribunal mais pour des motifs différents. Tout en admettant que les délais n'avaient pas été respectés dans le cadre de la procédure interne, il a souligné que la présente affaire différait des affaires antérieures où le Tribunal avait conclu que les voies de recours internes n'avaient pas été épuisées (*cf.* jugements n° 995, affaire *Agbo*, n° 1132, affaire *Bakker* n° 2, n° 1140, affaire *Rosen*, et n° 1181, affaire *el Ghabbach* n° 3). En l'espèce, les autorités de l'Organisation qui étaient compétentes pour trancher n'avaient pas déclaré les recours irrecevables pour cause de tardiveté mais elles les avaient au contraire examinés au fond pour les rejeter. Dans son rapport du 5 juillet 1996, le Comité d'appel ne s'était pas expressément prononcé sur la forclusion invoquée par l'Administration mais il avait examiné le fond en recommandant le rejet et dans sa décision du 4 octobre 1996, le Directeur général avait accepté cette recommandation et ce, après avoir reçu un nouveau rapport établi en août 1996 par le chef de la Section du classement du Bureau du personnel qui lui permettait de se prononcer en toute connaissance de cause sur le problème. La compétence du Directeur général, en sa qualité d'autorité hiérarchique supérieure, pour déterminer si le fonctionnaire n'avait pas été l'objet d'une injustice ne pouvait guère être contestée. Dans les systèmes exigeant l'épuisement des voies de recours internes devant les autorités d'un ordre juridique différent, la règle de l'épuisement était destinée à empêcher que l'autorité supérieure n'ait à examiner un différend qui aurait pu être soumis préalablement à l'autorité inférieure compétente mais ne l'avait pas été, l'objectif étant, en particulier, de respecter les compétences de celle-ci; cette règle était respectée lorsque l'autorité inférieure avait examiné le litige au fond même si, selon les règles de son propre droit, elle l'avait fait à tort. Toute autre solution ne pouvait que placer l'auteur du recours dans une position inutilement embarrassante. En l'espèce, l'Organisation avait sans doute proposé au Tribunal de considérer que les voies de recours internes n'avaient pas été épuisées au motif que ses propres organes de décision (Directeur général par intérim, puis Directeur général) auraient dû déclarer les requêtes irrecevables; ce revirement étant préjudiciable à la partie adverse, l'Organisation était

malvenue à s'engager dans une telle voie (*venire non licet contra factum proprium*).

De toute manière, pour l'auteur de l'opinion dissidente, la requête n'apparaissait pas fondée. Le litige n'avait trait qu'à l'évaluation des fonctions du poste 67 qui avaient été exercées par la requérante. Selon la jurisprudence du Tribunal, pareille évaluation était du strict ressort des personnes dont la formation et l'expérience les mettaient à même d'y procéder; le Tribunal ne pouvait substituer sa propre appréciation à la leur et son pouvoir de contrôle en la matière était limité (*cf.* jugement n° 591, affaire *Garcia*). Les fonctions exercées par la requérante avaient été évaluées par la Section du classement du Bureau du personnel sur la base des normes de classement alors en vigueur; une évaluation plus détaillée, établie en août 1996 à l'intention du Directeur général par le chef dudit service, avait donné le même résultat. La requérante ne faisait valoir aucun moyen qui autorise le Tribunal à tenir cette appréciation pour contraire au droit.

Il n'y avait pas de règle stricte permettant de déterminer si une activité devait être rangée au nombre de celles des administrateurs ou de celles des agents des services généraux. C'était également là une question qui relevait de l'appréciation, tout comme l'évaluation elle-même (*cf.* jugement n° 606, affaire *Polacchi*). Les éléments avancés par la requérante ne révélaient aucun vice justifiant la censure du Tribunal.

10. JUGEMENT N° 1668 (10 JUILLET 1997) : BARDI CEVALLOS CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE²⁰

Recours en révision d'un jugement — Les jugements ont l'autorité de la chose jugée — Règles applicables à la révision des jugements

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture demandait la révision du jugement n° 1525 en date du 11 juillet 1996 par lequel le Tribunal avait annulé une décision du Directeur général de l'UNESCO et renvoyé la cause du requérant à l'Organisation pour que soit réexaminé son droit au renouvellement de son contrat. Le Tribunal avait jugé que la décision de non-renouvellement du contrat du requérant, ayant été prise avant que le Comité consultatif des cadres des services organiques (le SPAB) n'ait émis un avis, était entachée d'un vice de procédure et qu'il y avait donc lieu de statuer à nouveau après que le SPAB aurait émis son avis.

Examinant le recours en révision, le Tribunal a rappelé que ses jugements jouissaient de l'autorité de la chose jugée et ne pouvaient être soumis à révision que dans des cas exceptionnels. Un certain nombre de

moyens étaient irrecevables comme motifs de révision, telle l'erreur de droit ou l'appréciation erronée des faits. D'autres moyens en revanche pouvaient être considérés comme des motifs de révision s'ils étaient de nature à exercer une influence sur le sort de la cause, par exemple la méconnaissance de faits matériels et l'erreur matérielle, c'est-à-dire une constatation factuelle erronée n'impliquant pas de jugement de valeur et se distinguant ainsi d'une appréciation mal fondée des faits : voir par exemple les jugements n° 442 (affaire de *Willegas* n° 4), n° 1309 (affaire *Ahmad* n° 3), et n° 1353 (affaire *Louis* n° 4).

L'Organisation se prévalait en premier lieu d'une erreur de fait parce que, dans le jugement n° 1525, le Tribunal avait considéré que la procédure à suivre devant le SPAB était régie par le Règlement intérieur des Comités consultatifs des cadres dans sa version du 20 novembre 1967, en vigueur lors de l'examen du cas du requérant. L'Organisation soulignait que ce Règlement avait été abrogé par la circulaire n° 1751 du 16 janvier 1991, dont un simple extrait avait été communiqué au Tribunal; un nouveau Règlement intérieur des Comités consultatifs des cadres était entré en vigueur le 19 juillet 1995, soit postérieurement aux faits litigieux.

Le Tribunal n'avait pas à sa disposition tous les textes réglementaires régissant le fonctionnement de l'Organisation défenderesse. Lors de sa session de mai 1996, désireux d'examiner les textes régissant l'activité du SPAB afin de répondre aux objections de l'Organisation quant aux compétences de cet organe, le Tribunal s'était adressé au Secrétaire de l'UNESCO qui lui avait fait parvenir par télécopie le texte du Règlement du 19 juillet 1996 puis, à la demande du Tribunal, celui du Règlement antérieurement en vigueur, daté du 20 novembre 1967, dans ses versions française et anglaise. En revanche, le Tribunal n'avait pas été informé de la date d'abrogation du Règlement de 1967 ni du fait que pendant un certain temps, l'activité du SPAB n'avait été régie par aucun règlement intérieur écrit. Si une erreur s'était glissée sur ce point dans le jugement n° 1525, elle tenait à ce que l'Organisation n'avait pas fourni des informations complètes. De toute manière, l'erreur n'avait pu avoir aucune influence sur l'issue du litige. En effet, bien que le Règlement ait été cité pour démontrer que le SPAB avait le droit, en vertu des règles en vigueur, de demander et d'obtenir des renseignements avant d'émettre son avis, le fait était que, même en l'absence de règles écrites, le SPAB avait continué à fonctionner conformément à des règles non écrites voisines de celles qui s'appliquaient auparavant et qui étaient devenues applicables par la suite. C'est ce que confirmait l'explication donnée par l'Organisation dans sa réplique au sujet des raisons pour lesquelles l'ancien Règlement avait été abrogé puis remplacé, le moment venu, par un nouveau Règlement. L'erreur de fait, si elle existait, n'avait donc pas eu d'incidence sur la ligne de raisonnement du Tribunal.

L'Organisation critiquait encore un passage du jugement où il était dit que les parties ne contestaient pas que le Règlement du 20 novembre 1967 fût le texte à appliquer, indiquant à juste titre que la question n'avait été évoquée par aucune des parties. Le Tribunal s'était, là encore, fondé sur les indications fournies par l'UNESCO pour conclure à l'applicabilité dudit Règlement et il avait déduit de l'absence de commentaires des parties que l'applicabilité dudit Règlement n'était pas contestée.

L'Organisation reprochait en second lieu au Tribunal d'avoir considéré à tort que le SPAB était un organe de décision chargé de s'occuper des problèmes de personnel alors qu'en réalité il n'y avait pas de cogestion.

Le Tribunal a jugé que, ne concernant que l'application du droit, ce moyen n'était pas recevable comme motif de révision. Il était au demeurant dépourvu de fondement, le Tribunal n'ayant jamais qualifié le SPAB d'organe de décision et ayant seulement dit que son activité consultative s'inscrivait dans le cadre d'un mécanisme destiné à trouver des solutions équitables.

En troisième lieu, l'Organisation reprochait au Tribunal d'avoir mal lu le jugement n° 969 (affaire *Navarro*); elle interprétait le début du considérant 21 comme signifiant que si le Comité d'appel du siège s'abstenait de formuler une recommandation quelconque, le Directeur général était libre de se passer de son avis.

Ne concernant là encore que l'application du droit, ce moyen n'était pas recevable comme motif de révision. Il était au demeurant mal fondé car le considérant cité devait être lu dans son entier et replacé dans son contexte. En outre, il ressortait du jugement n° 1525 que le problème posé en l'espèce n'était pas le même que celui que soulevait l'affaire *Navarro*, dès lors qu'en l'occurrence le défaut d'avis préalable était dû uniquement au fait que l'Administrateur n'avait pas donné au SPAB les informations qu'il avait sollicitées.

A titre de quatrième moyen, l'Organisation reprochait au Tribunal d'avoir mal lu et mal appliqué le jugement n° 1289 (affaire *Enamoneta*). Elle soutenait qu'en l'espèce, comme dans l'affaire en question, le Comité consultatif avait en réalité exprimé son avis, en disant que des efforts suffisants n'avaient pas été déployés, et que le Directeur général était donc en droit de se passer d'une recommandation formelle puisque le Comité avait exprimé son avis.

Concernant, lui aussi, l'application du droit, ce moyen n'était pas recevable comme motif de révision. Il n'était au demeurant pas fondé. Contrairement à ce que prétendait l'UNESCO, le SPAB avait le droit de demander des renseignements concernant les possibilités de redéploiement de M. Bardí Cevallos, ses demandes à l'Administration, demeurées sans réponse, n'étaient pas déraisonnables puisqu'elles avaient pour but

de lui permettre de formuler son avis, de sorte qu'on ne pouvait lui reprocher de s'être immiscé dans les compétences du Directeur général.

En cinquième et dernier lieu, l'Organisation reprochait au Tribunal de lui avoir renvoyé la cause de M. Bardi Cevallos pour que soit réexaminé son droit au renouvellement de son contrat. Selon elle, un engagement de durée limitée ne conférait aucun droit au renouvellement du contrat. Relatif, lui aussi, à l'application du droit, ce moyen était irrecevable comme motif de révision. Il n'était pas non plus fondé. En effet, le Tribunal n'avait en aucune manière dit que le fonctionnaire avait droit au renouvellement de son contrat. Il avait simplement invité l'Organisation à se prononcer à nouveau, en respectant les règles de forme.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a enjoint à l'Organisation de suivre la procédure indiquée dans le jugement n° 1525 et de prendre une nouvelle décision. Il lui a en outre ordonné de verser au requérant 5 000 francs français à titre de dépens.

C.—Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale²¹

1. DÉCISION N° 158 (11 AVRIL 1997): THOMAS DANIEL SMITH CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²²

Licenciement pour faute d'un fonctionnaire ayant omis de payer ses impôts et certifié qu'il était en règle au regard des autorités fiscales — Notion de faute grave — Proportionnalité de la sanction — Question de la réparation à accorder et des conséquences d'une éventuelle réintégration

Le requérant, entré à la Banque le 10 octobre 1978 en qualité de déménageur au Département des services administratifs sur la base d'un engagement régulier, avait par la suite été réaffecté et promu; au moment de son licenciement, il occupait depuis 1991 le poste de commis au service de presse (Web) au Département des services généraux.

Ressortissant des Etats-Unis ayant droit à ce titre au remboursement de ses impôts, il avait à trois reprises présenté des attestations aux fins d'allocation fiscale mensongères pour se faire rembourser ses impôts et avait en conséquence reçu de la Banque des sommes qui auraient dû être mais n'avaient pas été utilisées par lui pour acquitter sa dette fiscale. Il s'était en outre mis en retard dans le paiement de ses impôts sur le revenu au niveau fédéral et au niveau de l'Etat dont il relevait, ce qui avait conduit l'Internal Revenue Service à demander à la Banque en 1994 de bloquer une partie de sa rémunération aux fins de l'exécution de ses obligations. Excipant de son immunité, la Banque n'avait pas fait droit à cette demande. En 1995 déjà, le requérant avait commis une infraction similaire au Règlement de la Banque et avait à cette occasion été averti

par écrit que s'il récidivait, son engagement pourrait être résilié. L'incident s'étant reproduit, la Banque avait pris la décision de le licencier, décision que l'intéressé contestait.

Le Tribunal a noté que la disposition 6.04 du Règlement du personnel intitulée « Allocation fiscale » disposait que « tous les fonctionnaires qui sont ressortissants des Etats-Unis... peuvent réclamer une allocation fiscale ». La même disposition prévoyait au paragraphe 2.01 que tout fonctionnaire « est tenu par le Groupe de la Banque d'acquitter en temps utile tous les impôts sur le revenu et taxes de sécurité sociale aux intervalles voulus... Le paiement de ces impôts et taxes est la condition nécessaire du versement de l'allocation fiscale ou du remboursement des taxes de sécurité sociale ». Il était évident que le requérant était passé outre à cette condition lorsqu'il avait détourné à ses fins propres les sommes que lui avait versées la Banque dans le seul but de lui permettre d'honorer ses obligations fiscales.

Le requérant soutenait que son comportement n'était pas, contrairement à ce qu'affirmait le défendeur, constitutif de faute lourde au sens de la disposition 8.01 du Règlement du personnel et que la sévérité de la sanction que lui avait infligée la Banque était hors de proportion avec la gravité de la transgression.

S'agissant du premier argument du requérant, le Tribunal a jugé, comme le défendeur, que les fonctionnaires en droit de se faire rembourser leurs impôts devaient s'acquitter honnêtement de leurs obligations envers les autorités des Etats-Unis. La Banque avait un intérêt légitime à ce qu'il en soit ainsi et les rapports entre le fonctionnaire et les autorités fiscales n'étaient pas seules en cause. Le remboursement de l'impôt s'analysait non pas simplement, contrairement à ce que soutenait le requérant, en un apport de revenu au fonctionnaire mais en une allocation directement liée à ses obligations fiscales envers les Etats-Unis, dont le versement était clairement subordonné à son utilisation par le fonctionnaire aux fins du paiement de sa dette fiscale à l'exclusion de toute autre fin. De l'avis du Tribunal donc, la Banque était fondée à considérer que le requérant avait commis une faute lourde en détournant de leur vraie destination les sommes qui lui avaient été versées au titre du remboursement de ses impôts et en tentant de faire croire par des déclarations mensongères que les sommes avaient été et seraient utilisées aux fins du paiement de ses impôts.

Quant à savoir si la mesure disciplinaire ordonnée par la Banque était hors de proportion avec la faute commise, le Tribunal a d'abord rappelé la disposition 8.01, paragraphe 4.01, du Règlement du personnel dont le texte est le suivant :

« Les mesures disciplinaires du Groupe de la Banque à l'encontre d'un fonctionnaire sont prises au cas par cas, compte tenu de la gravité du comportement en cause, des circonstances atténuantes,

de la situation de l'intéressé, des intérêts du Groupe de la Banque et de la fréquence des incidents donnant lieu à l'application d'une mesure disciplinaire... ».

Cette disposition consacrait la notion de proportionnalité qui était bien établie dans la jurisprudence des tribunaux administratifs, y compris celui de la Banque.

Dans son analyse du litige, le Tribunal a noté que la Banque avait pris en considération certains facteurs dont il y avait lieu de tenir compte pour assurer la proportionnalité entre la sanction et la transgression. Dans la recommandation qu'il avait adressée le 26 janvier 1995 au Directeur du Département de la gestion du personnel, le fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle déclarait avoir notamment constaté qu'il y avait récidive, qu'une fraude avait été commise, que la somme totale en jeu était appréciable et que les revenus combinés du requérant et de sa femme (également au service du Groupe de la Banque) l'étaient également. Mais à ce stade, a relevé le Tribunal, rien n'indiquait que d'autres aspects pertinents de la situation personnelle du requérant eussent été pris en compte, aspects que l'intéressé avait exposé en grand détail par la suite, lorsqu'il avait demandé que la décision de la Banque fasse l'objet d'un nouvel examen administratif. Quand elle avait finalement confirmé la décision de licenciement, la Banque avait affirmé avoir tenu compte des aspects en question, en se fondant sur sa politique et sa pratique antérieures.

Cette affirmation de la Banque n'était toutefois pas déterminante et le Tribunal était en droit de l'examiner et de vérifier si la conclusion sur la base de laquelle le requérant avait été licencié était raisonnable vu la nature et la gravité de la transgression. A cet égard, le Tribunal, se référant à sa propre jurisprudence telle qu'elle découle par exemple des affaires *Carew* (décision n° 142, 1995) et *Planthara* (décision n° 143, 1995), a déclaré ne pouvoir suivre la Banque. Tout en convenant avec celle-ci que le comportement du requérant était constitutif de faute lourde, le Tribunal a estimé que le renvoi était une sanction trop rigoureuse vu les circonstances. Il a relevé en particulier trois facteurs auxquels la Banque ne semblait pas avoir accordé un poids suffisant : a) le requérant était resté au service de la Banque pendant 16 ans; b) il avait, sans que la Banque l'y incite et avant qu'elle n'ait connaissance de ses manquements, convenu avec l'Internal Revenue Service des Etats-Unis et avec les autorités fiscales de l'Etat de Virginie d'un rééchelonnement de sa dette fiscale, ce qui indiquait qu'il s'efforçait honnêtement de régulariser sa situation au regard du fisc; et c) la Banque avait pris sa décision initiale de licenciement à un moment où elle s'efforçait de réduire l'effectif de ses services d'impression de telle sorte que si elle avait adopté une sanction autre que celle du licenciement, le requérant aurait pu prétendre à une cessation de service avec avantages spéciaux qui lui aurait été donné droit non seulement à l'indemnité de licenciement qui lui avait été versée

mais aussi à une prime pour suppression de poste superflu qui l'aurait sans doute aidé à faire face à ses obligations fiscales, lesquelles, a noté le Tribunal, n'avaient pas été honorées malgré les mesures disciplinaires prises par la Banque.

Etant parvenu à la conclusion que le choix par la Banque de la mesure la plus radicale à laquelle elle pouvait recourir était indûment sévère, le Tribunal devait, en vertu du paragraphe 1 de l'article XII de son statut, soit ordonner l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, soit, pour le cas où la Banque opérerait pour l'indemnisation sans qu'une autre procédure soit nécessaire, fixer le montant de l'indemnité à verser au requérant en réparation du préjudice qu'il avait subi.

L'annulation de la décision de licenciement prise par la Banque à l'encontre du requérant comportait certaines conséquences logiques, y compris la réintégration de l'intéressé dans ses anciennes fonctions et la restitution des avantages liés à l'emploi dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été licencié. Mais elle impliquait aussi le remboursement par le requérant à la Banque des sommes qu'il avait perçues à l'occasion de sa cessation de service et rétablissait la Banque dans son droit de lui imposer une mesure disciplinaire proportionnée au manquement dont le requérant s'était sans conteste rendu coupable.

Pour le cas où le Président de la Banque opérerait pour l'indemnisation sans qu'une autre procédure soit nécessaire, le Tribunal a fixé à 25 000 dollars le montant à verser au requérant en sus des sommes qu'il avait perçues lors de sa cessation de service et lui a alloué 3 000 dollars à titre de dépens.

2. DÉCISION N° 164 (10 JUIN 1997) : RALPH ROMAN (N° 2) CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²³

Mise en cause d'un rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur l'année 1993 — Limite du pouvoir de contrôle du Tribunal sur une décision discrétionnaire relative au comportement professionnel d'un fonctionnaire — Tous les faits pertinents et significatifs doivent être pris en compte dans l'évaluation des services d'un fonctionnaire

Le requérant, entré au service de la Banque le 2 juillet 1973, y était revenu en janvier 1989 à l'issue d'une période d'affectation en mission extérieure auprès de l'UNESCO. Il y avait été réintégré en qualité de spécialiste de l'éducation avec le grade de fonctionnaire principal (niveau 25) au Département de la population et des ressources humaines.

Dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour la période 1989-1990, le chef de la Division de l'éducation et de l'emploi s'était déclaré mécontent de son travail pendant cette période et lui avait attribué la note « insatisfaisant ». Le requérant avait alors demandé que cette note fasse l'objet d'un examen administratif, en suite de quoi son comportement avait été qualifié de « satisfaisant » et son augmentation de traitement révisée à la hausse.

Entre le 1^{er} juillet 1990 et le 31 mars 1991, le requérant avait été affecté à titre temporaire à la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations en qualité de responsable de l'évaluation avec le grade de fonctionnaire principal (niveau 25). Dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période 1990-1991, son comportement professionnel avait été qualifié de « pleinement satisfaisant » par le chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations. Son affectation à cette Division avait ultérieurement été prolongée d'une année. Dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel portant sur la période 1^{er} avril 1991-31 mars 1992, son chef de division avait déclaré que son rendement pendant ses deux années de service à la Division de l'éducation et de l'emploi avait laissé à désirer et qu'il n'avait pas fait preuve des qualités d'organisateur que l'on attendait d'un fonctionnaire principal. Le requérant avait demandé que le rapport en question fasse l'objet d'un examen administratif et s'était ultérieurement pourvu devant le Comité de recours. Celui-ci avait recommandé de faire droit à la demande du requérant tendant à la suppression de la remarque relative aux qualités d'organisateur et d'inviter le chef de la Division à suivre le comportement professionnel du requérant de façon plus régulière et plus systématique surtout là où il était considéré comme laissant à désirer. Le Vice-Président responsable du personnel et de l'administration avait accepté cette recommandation. Le requérant avait réintégré la Division de l'éducation et de l'emploi le 1^{er} juillet 1992 mais était resté officiellement prêté au Département de l'évaluation des opérations jusqu'au 31 août 1992.

La requête soumise au Tribunal portait sur le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour la période 1^{er} avril 1992-31 mars 1993 durant laquelle il avait travaillé cinq mois au Département de l'évaluation des opérations et neuf mois à la Division de l'éducation et de l'emploi du Département de la population et des ressources humaines, ci-après « le rapport pour 1993 ». Dans la section du rapport de 1993 où il devait donner un aperçu de ses fonctions (section I), le requérant avait décrit ses activités dans l'un et l'autre département en indiquant qu'au Département de l'évaluation des opérations il avait notamment procédé à des audits et effectué d'autres travaux liés à une étude des ressources humaines en Afrique et qu'à la Division de l'éducation et de l'emploi du Département de la population il avait en particulier produit une « note d'orientation » dans le cadre de son travail sur la con-

tribution du programme « Gestion de l'éducation » au document directif sectoriel pour l'exercice 1995 en cours d'élaboration et convoqué pour en discuter une réunion du personnel de la Division en question.

Le supérieur hiérarchique qui était responsable du rapport pour 1993 était le Conseiller en matière de politique générale du Département de l'éducation et de la politique sociale, qui avait, en sa qualité de chef de la Division de l'éducation et de l'emploi du Département de la population et des ressources humaines, déjà porté un jugement négatif sur le requérant dans le rapport d'appréciation pour 1989-1990 (ci-après « le chef de la Division »). Dans le rapport pour 1993, il avait décrit le comportement professionnel de l'intéressé comme ne répondant pas à ce qu'on pouvait attendre d'un fonctionnaire de son rang et de son niveau d'expérience en matière d'organisation sectorielle, d'analyse de la politique ou d'appui opérationnel. Il déclarait notamment que la « note d'orientation », de l'avis général des participants à la réunion au cours de laquelle elle avait été examinée, souffrait de l'absence de cadre conceptuel adéquat et exigeait d'importants remaniements. Le requérant en avait bien produit une version révisée mais le second projet avait été mis de côté jusqu'à ce qu'ait été établi le plan d'activité destiné à être exécuté dans le contexte de la nouvelle structure organisationnelle. Le requérant, ajoutait son supérieur hiérarchique, aurait normalement dû participer à plusieurs missions d'appui opérationnel mais sa contribution en cette matière s'était réduite à huit semaines de présence dans un seul pays (l'Ouzbékistan). Or, il avait prévu dans sa liste prospective de prestations 19 semaines d'appui opérationnel, notamment aux Caraïbes et en Zambie.

Le chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations qui, à la suite de la recommandation du Comité de recours, avait rayé du rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour 1991-1992 ses commentaires concernant le manque de qualités d'organisateur de l'intéressé avait joint un rapport complémentaire dans lequel il exprimait l'avis que le projet établi par le requérant aux fins de l'étude sur les droits de l'homme en Afrique ne répondait pas aux normes de la Banque, chose dont, disait-il, l'intéressé lui-même avait conscience puisqu'il avait qualifié de prématurée la mise en circulation du projet, et où il signalait que le requérant travaillait sur une version révisée de son projet de chapitre destiné à figurer dans l'étude.

Le requérant contestait le jugement porté par ses supérieurs sur son comportement professionnel et avait soumis par écrit ses observations sur leurs évaluations.

Après avoir analysé les observations formulées au sujet du rapport pour 1993 par le requérant et par ses supérieurs, le Groupe d'examen des candidatures aux postes de direction a jugé, comme le chef de la Division de l'éducation et de l'emploi, que le comportement professionnel du requérant ne répondait pas à ce qu'on pouvait attendre d'un fonctionnaire

de son rang et de son niveau d'expérience. Il avait en conséquence conclu que l'augmentation au mérite à accorder à l'intéressé pour la période récente devrait être à la mesure d'un comportement professionnel jugé insatisfaisant. Il avait en outre décidé que le travail du requérant devrait être suivi et évalué conformément à la disposition 5.03, paragraphe 2.02, du Règlement du personnel.

Le requérant avait demandé que cette décision fasse l'objet d'un examen administratif. La décision ayant été confirmée, il s'était pourvu devant le Comité de recours qui s'était prononcé négativement à la majorité. Il avait alors saisi le Tribunal en demandant l'annulation du rapport pour 1993 ainsi que de la décision sur la prime de mérite prise sur la base de ce rapport. Son argument principal était que les évaluations de son comportement professionnel émanant du chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations et du chef de la Division de l'éducation et de l'emploi étaient incomplètes, viciées par le parti pris et entachées d'inexactitudes et de contrevérités.

Le Tribunal a rappelé avoir maintes et maintes fois souligné que l'évaluation du comportement professionnel par le personnel directeur de la défenderesse relevait du pouvoir d'appréciation. Il n'entendait exercer de contrôle en cette matière que s'il y avait abus de pouvoir, c'est-à-dire si la décision était arbitraire, discriminatoire, inspirée de motifs critiquables ou irrespectueuse des exigences d'une procédure juste et raisonnable.

Selon le requérant, l'évaluation émanant de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations qui portait sur les cinq premiers mois de la période considérée était incomplète parce que le chef de cette Division qui avait revu le projet de chapitre établi en septembre 1992 par l'intéressé aux fins d'inclusion dans l'étude projetée sur les droits de l'homme en Afrique n'avait pas eu connaissance des remaniements apportés au texte par son auteur, lequel les avait communiqués non au chef de sa Division mais au chef de projet sous la direction duquel il travaillait.

Le Tribunal a noté qu'il ne ressortait pas du dossier que le chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations se soit entretenu avec le requérant de la marche de son travail concernant l'étude sur les droits de l'homme en Afrique après ou même avant sa réaffectation à plein temps à la Division de l'éducation et de l'emploi. Le dossier n'indiquait pas non plus si et dans quelle mesure le chef de projet avait fait savoir au chef de la Division ce qu'il pensait de la contribution du requérant à l'étude sur les droits de l'homme en Afrique durant la période d'affectation de l'intéressé à la Division de l'évaluation des opérations ou après son retour à la Division de l'éducation et de l'emploi.

Si l'on en croyait ses commentaires sur l'évaluation dont il avait fait l'objet de la part de son supérieur dans le rapport pour 1993, le re-

quérant avait conclu des propos de son chef de projet que le chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations n'avait pas eu connaissance du texte révisé remis par l'intéressé au chef de projet en mars 1993, soit durant la période considérée. Le chef de ladite Division 1 n'avait pas encore lu le projet révisé lorsqu'il avait établi son rapport complémentaire du 22 avril 1993 et son évaluation du requérant était donc exclusivement fondée sur une première mouture qui lui avait été remise en septembre 1992. Il avait au surplus présumé à tort qu'en déclarant, à la section I de son rapport d'appréciation du comportement professionnel, que le projet établi par la Division de l'évaluation des opérations aux fins de l'étude sur les droits de l'homme en Afrique avait été prématurément mis en circulation, le requérant avait admis que son projet de chapitre n'était pas satisfaisant. En fait, le requérant se référerait sans aucun doute possible à l'ensemble du projet devant servir de base à l'étude sur les droits de l'homme en Afrique, projet où figurait son propre texte avec les remaniements apportés par le chef de projet. Ce dernier avait obtenu de l'intéressé qu'il apporte encore des améliorations audit texte, mais le projet dans son ensemble avait été mis en circulation par le chef de la Division 1 du Département de l'évaluation des opérations à l'automne 1992, alors que le chef de projet était absent.

La Banque soutenait que le chef de la Division 1 n'était pas tenu, dans son évaluation du travail du requérant, de prendre en compte la période qui avait suivi la réaffectation à plein temps de l'intéressé à la Division de l'éducation et de l'emploi, c'est-à-dire la période postérieure au 31 août 1992. Le Tribunal a estimé que la défenderesse avait l'obligation, lorsqu'elle évaluait le comportement professionnel des fonctionnaires pendant une période déterminée, de prendre en compte tous les faits pertinents et significatifs afférents à cette période. Le fait que le requérant avait en mars 1993 remis son projet de chapitre remanié au Département de l'évaluation des opérations, que ce Département fût représenté par le chef de projet ou par le chef de la Division I de ce Département, était un fait pertinent, surtout eu égard au poids accordé au projet de septembre 1992 par le chef de ladite Division. La défenderesse aurait dû prendre en considération le projet de mars 1993 pour avoir une vision complète et correcte du comportement professionnel du requérant pendant la période considérée.

Le Tribunal a jugé que cette conclusion le dispensait de se prononcer sur les autres griefs du requérant.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé d'annuler aussi bien le rapport pour 1993 que la décision sur l'augmentation au mérite prise sur la base de ce rapport. Cette décision, a-t-il ajouté, aurait normalement dû l'amener à ordonner à la défenderesse d'établir un nouveau rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1992-1993. Mais, étant dans l'impossibilité de prévoir ce que contiendrait un tel rapport, surtout compte tenu du fait que le requérant avait, à la date du juge-

ment, quitté le service de la Banque pour prendre sa retraite, le Tribunal a ordonné à la défenderesse de verser à l'intéressé, sans qu'une autre procédure soit nécessaire, 5 000 dollars à titre de réparation, plus 3 000 dollars à titre de dépens.

3. DÉCISION N° 165 (10 JUIN 1997) : WILLIAM BRANNIGAN
CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RE-
CONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²⁴

Suppression de poste — Disposition 7.01 du Règlement du personnel (abolition de poste dans l'intérêt d'une saine administration) — Dans quelle mesure le poste supprimé diffère-t-il quant au fond de tel nouveau poste prévu en remplacement ? — Question de la réparation à accorder en cas de privation du droit à une pension complète et aux avantages connexes

Le requérant prétendait que son poste de fonctionnaire de l'information (hors classe) au Département des relations extérieures avait été déclaré superflu en violation de la disposition 7.01, paragraphes 8.02 et 8.03, du Règlement du personnel. Il soutenait que le poste de conseiller aux relations extérieures nouvellement créé dans le même département (poste pour lequel il n'avait pas été choisi) était en gros identique au sien propre et que la décision de suppression avait été prise, non pas dans l'intérêt d'une saine administration mais pour permettre le recrutement d'un fonctionnaire plus jeune.

Le Tribunal a noté que les fonctions qu'exerçait le requérant à la Division des médias du Département des relations extérieures au moment où son poste avait été déclaré superflu étaient notamment les suivantes : assurer les contacts entre les correspondants et les producteurs des principaux programmes d'information audiovisuelle, planifier et organiser la promotion par la presse des principales publications de la Banque, veiller à ce que les salles de presse soient opérationnelles pour les réunions annuelles et de printemps de la Banque et du Fonds monétaire international, résumer des articles de presse pour le Daily Development News, assurer la liaison avec le Bureau du Vice-Président responsable de l'économie du développement et chef des services économiques et répondre au jour le jour aux questions des médias.

En septembre 1994, un nouveau directeur avait été nommé à la tête du Département des relations extérieures. Il avait alors été procédé à un examen des activités et des effectifs des différents services du Département à la lumière des directives budgétaires pour l'exercice 1996-1997 qui étaient axées sur la compression du budget administratif de la Banque. Le 10 janvier 1995, le requérant avait été avisé que son poste

avait été déclaré superflu avec effet au 6 février 1995 à la suite d'une redéfinition du rôle du Département qui rendait nécessaire la présence d'un « fonctionnaire au fait des techniques les plus récentes en matière de télévision ». Il était notamment prévu que des entretiens télévisés et radiophoniques avec des fonctionnaires de la Banque seraient organisés par un consultant en début de carrière récemment recruté auprès d'un organisme de radiodiffusion, que le Daily Development News serait pour l'essentiel produit à Paris par un rédacteur trilingue, qu'une autre équipe serait chargée d'assurer la liaison avec le Vice-Président responsable de l'économie du développement et chef des services économiques et que le soin de répondre au jour le jour aux questions des médias serait réparti entre plusieurs personnes. Du fait de ces réaménagements, les qualifications du requérant ne correspondaient plus aux exigences du programme de travail de la Division des médias.

Le 27 mars 1995, le requérant a demandé que la décision déclarant son poste superflu fasse l'objet d'un examen administratif en alléguant notamment qu'il avait les qualifications et l'expérience requises par le Département des relations extérieures et que la décision en cause comportait un élément de discrimination fondée sur l'âge. Il s'est toutefois vu répondre que ladite décision était conforme à la disposition 7.01, paragraphe 8.02, *b*, du Règlement du personnel puisqu'il y avait eu suppression de poste, que la procédure requise avait été suivie et que le Vice-Président compétent avait donné son accord.

Le requérant s'est porté candidat à d'autres postes au sein du Département des relations extérieures de la Banque mais sans succès. Son traitement a continué de lui être versé normalement jusqu'au 5 octobre et il a été mis en congé officiel jusqu'au 12 mars 1997, son emploi à la Banque prenant fin quelque 10 mois et demi avant la date à laquelle il aurait eu droit à une pension complète et aux autres prestations de retraite prévues par les dispositions du Règlement du personnel relatives à la cessation de service. Le requérant a protesté.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté que, même en admettant que le poste du requérant eût été supprimé dans l'intérêt d'une saine administration conformément à la disposition 7.01 du Règlement du personnel, la question se posait de savoir s'il avait vraiment été aboli dans des conditions qui justifiaient l'application de cette disposition. Il s'agissait, de l'avis du Tribunal, de comparer l'« ancien » poste avec tel ou tel « nouveau » poste prévu en remplacement. Pour établir la réalité d'une suppression de poste, il ne suffisait pas de démontrer l'existence de certaines différences entre l'ancien et le nouveau poste, encore fallait-il que les différences soient substantielles. Le Tribunal avait déjà eu l'occasion de souligner que la Banque devait apporter la preuve d'une différence manifeste entre le nouveau poste et celui qui était devenu superflu [*Fabara-Nuñez*, décision n° 101 (1991), *Arellano*, décision n° 161 (1997)].

A cet égard, le Tribunal a noté que le Département des relations extérieures était effectivement en cours de réorganisation, l'objectif étant de faire prévaloir une nouvelle conception des relations avec les médias et de frayer la voie à l'introduction de nouvelles technologies. La réorganisation nécessitait divers changements, y compris le licenciement de certains fonctionnaires en poste et leur remplacement par de nouvelles recrues. De l'avis du Tribunal, les tâches afférentes au poste du requérant n'avaient pas été appréciablement modifiées.

Le Tribunal a estimé que si l'on comparait les fonctions substantives du poste de fonctionnaire de l'information (hors classe) déclaré superflu et celles du nouveau poste de conseiller aux relations extérieures ou même de certains postes devenus vacants, la ressemblance était frappante. Bon nombre des fonctions étaient essentiellement les mêmes, notamment s'agissant des contacts et de la liaison avec les médias. La Banque affirmait bien que les nouvelles techniques audiovisuelles, notamment dans le domaine de la télévision, devaient être familières au titulaire du nouveau poste mais elle n'expliquait pas en quoi il fallait nécessairement être plus familier avec ces techniques que ne l'exigeait le poste du requérant aux fins de la collaboration avec le monde de l'audiovisuel et les journalistes.

Le Tribunal n'était pas non plus certain que la redistribution de certaines fonctions entre d'autres postes eût sensiblement modifié le contenu du poste auquel était affecté le requérant. La défenderesse s'appuyait largement, pour justifier la « suppression » du poste du requérant, sur le transfert à Paris de la production du *Daily Development News*. Mais ce réaménagement ne semblait pas décisif pour plusieurs raisons : la tâche en cause n'avait été ajoutée aux fonctions normales de l'intéressé que peu auparavant et sur une base ad hoc; une partie du travail continuait de se faire à Washington; et le requérant ne consacrait qu'une partie limitée de son temps à cette activité. Le nouveau poste exigeait la connaissance d'une langue étrangère de plus aux fins de la production du *Daily Development News* mais ce n'était pas là un élément de nature à modifier sensiblement le contenu du poste occupé par le requérant. Il n'apparaissait pas non plus qu'en déchargeant le poste de la fonction de liaison avec le Vice-Président et en redistribuant entre d'autres postes des tâches mineures, la défenderesse eût modifié les responsabilités d'un poste de fonctionnaire hors classe.

Le Tribunal a en conséquence estimé que la décision par laquelle la défenderesse avait déclaré la présence du requérant superflue sur la base de la suppression de son poste était irrégulière et devait être annulée. Il n'a de ce fait pas jugé nécessaire de statuer sur l'autre grief du requérant tenant au caractère selon lui suspect des motifs dont s'inspirait la suppression de son poste.

Le Tribunal a par ailleurs souligné qu'il fallait, pour fixer le montant de la réparation à accorder au requérant, tenir compte du fait que son poste avait été déclaré superflu à un moment où il lui restait dix mois et demi à accomplir pour avoir droit à une pension complète et aux autres avantages connexes. Si donc le Président de la Banque optait pour la non-réintégration, il devrait prendre en charge la période allant de la date à laquelle l'emploi rémunéré de l'intéressé avait pris fin à celle à laquelle il aurait été en droit de bénéficier d'une pension complète et des avantages correspondants, c'est-à-dire lui verser les émoluments dont il avait été privé durant cette période, déduction faite du revenu net après impôt qu'il pouvait avoir tiré d'une autre activité professionnelle. Le Tribunal a également alloué au requérant 5 000 dollars à titre de dépens.

4. DÉCISION N° 173 (18 NOVEMBRE 1997) : CHRISTOPHER NAAB CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT

Requête dirigée contre une décision restreignant la possibilité pour les fonctionnaires ayant quitté le service de la Banque sur la base d'un arrangement avec avantages spéciaux d'être réemployés comme consultants — Droit de la Banque de modifier les conditions d'emploi — Il n'existe pas au profit d'un fonctionnaire dont l'emploi a cessé de droit à un engagement contractuel — Question de savoir si la disposition 4.01 dans sa forme amendée est susceptible de dérogation — Respect des garanties d'une procédure régulière

Le requérant avait travaillé à la Banque sur la base d'un contrat régulier en qualité de fonctionnaire de l'assistance technique au Département des projets pour l'Asie occidentale entre août 1974 et mars 1987. En 1987, son poste avait été déclaré superflu sur la base de la disposition 7.01 du Règlement du personnel et il avait quitté le service de la Banque le 5 mars 1987 en bénéficiant de l'arrangement avec avantages spéciaux prévu par ladite disposition. En juillet 1989, il s'était vu offrir un contrat de consultant d'une durée de six mois au Département technique pour l'Asie. Son contrat avait été prolongé à plusieurs reprises, chaque fois pour une période de six mois, jusqu'en juillet 1993. Le 23 juin 1993, il l'avait été jusqu'à la date du 31 juillet 1994.

Le Tribunal a noté que lorsque l'engagement du requérant avait pris fin en 1987, la disposition 4.01 du Règlement du personnel n'assujettissait à aucune limite de durée les engagements en qualité de consultant des retraités et des anciens fonctionnaires dont l'emploi avait cessé parce que leur poste avait été déclaré superflu ou à la suite d'un arrangement amiable. En avril 1994 toutefois, la Banque avait modifié la disposi-

tion 4.01 du Règlement qui limitait désormais à 120 jours ouvrables par période de 12 mois la durée des réengagements à titre de consultant.

Par un mémorandum adressé au Directeur du Département de la gestion du personnel en date du 10 juillet 1994, le chef de la Division du développement du secteur public/privé et de la technologie du Département technique pour l'Asie avait demandé et obtenu que l'engagement du requérant soit soustrait pour une période de 12 mois à l'application de la nouvelle politique. Pour justifier sa demande, le chef de la Division faisait valoir entre autres arguments que l'intéressé fournissait des services spécialisés dont tous les départements avaient besoin mais qu'aucun ne pouvait individuellement s'assurer à plein temps. Il insistait sur l'excellente qualité des prestations du requérant, ajoutant que ni l'intéressé ni les chefs de service concernés n'avaient été avertis à l'avance de l'instauration de la nouvelle politique. Il demandait qu'une exception soit faite en faveur du requérant.

Le requérant avait obtenu une prolongation d'engagement jusqu'au 31 juillet 1995 et avait été avisé par une lettre du Directeur adjoint au Département de la gestion du personnel en date du 1^{er} août 1994 de la modification apportée à la disposition 4.01, paragraphe 8.03, du Règlement du personnel et des conséquences qui en résultaient pour lui. Le Directeur adjoint l'avait en outre informé que lors de son prochain renouvellement de contrat à compter d'avril 1994, la limite des 120 jours lui serait applicable.

Le requérant a saisi le Tribunal le 6 février 1996 en lui demandant d'ordonner à la défenderesse d'annuler l'amendement apporté à la disposition 4.01, paragraphe 8.03, du Règlement du personnel. Il prétendait que la fixation d'une limite et l'application de cette limite à son réengagement en qualité de consultant portaient atteinte à un élément essentiel de ses conditions d'emploi. Il priait en outre le Tribunal d'ordonner à la Banque de le soustraire à l'application de la disposition amendée et réclamait trois ans de traitement à titre d'indemnité.

Dans son analyse de l'affaire, le Tribunal s'est tout d'abord demandé si la disposition 4.01 modifiée portait atteinte à un élément essentiel des conditions d'emploi du requérant. Celui-ci faisait valoir que, ni au moment où son engagement initial avait pris fin en 1987 du fait que son poste était devenu superflu, ni au moment où il avait été réengagé en 1989, le Règlement ne s'opposait à ce qu'il continue d'être employé pour de longues périodes en qualité de consultant et que son droit de ne pas voir la durée de ses engagements assujettie à un maximum était un élément fondamental et essentiel de ses conditions d'emploi qui ne pouvait pas être modifié sans son accord.

Le Tribunal a rejeté cet argument. Il a rappelé que, dans l'affaire *de Merode* [décision n° 1 (1981), par. 38], il avait déclaré que « les conditions d'emploi ne peuvent pas rester à tout jamais ce qu'elles sont à

la date où le fonctionnaire entre à la Banque » et que « les conditions d'emploi dont le Tribunal doit assurer le respect ne sont pas celles qui existaient au moment de l'engagement du requérant mais celles qui existent au moment de la violation alléguée; la formule même implique que des changements peuvent être apportés aux conditions d'emploi ». Le Tribunal a jugé en l'espèce que « le pouvoir de promulguer des règles implique en principe celui de les modifier » (par. 31).

Le Tribunal a d'autre part relevé que l'absence, au moment de l'engagement du requérant à la Banque, au moment de son licenciement avec avantages spéciaux et au moment de son réengagement en qualité de consultant, de règles limitant la durée des réengagements en qualité de consultant ne constituait pas en elle-même un élément essentiel des conditions d'emploi du personnel. Un fonctionnaire ne pouvait prétendre à être indéfiniment soustrait à l'application des restrictions auxquelles la Banque jugeait bon à un moment quelconque d'assujettir la durée de ses réengagements futurs dès lors que ces restrictions n'étaient pas imposées de façon arbitraire ou discriminatoire. Le Tribunal avait décidé dans l'affaire *Singh* [décision n° 105 (1991), par. 55] qu'« en qualité de consultant, le requérant n'est pas en droit d'obtenir un engagement de la Banque une fois que son contrat a expiré. Il ne peut être engagé que si la Banque l'estime souhaitable ». Le Tribunal avait par ailleurs déclaré dans l'affaire *Brebion* [décision n° 159 (1997), par. 33] que les modalités et conditions de recrutement des consultants « ne peuvent pas d'une manière générale être considérées comme "essentiels" au seul motif qu'il n'y a pas normalement d'engagement préalable quant au régime applicable aux consultants et que tout contrat à cet effet est régi par le Règlement du personnel en vigueur au moment de sa conclusion ». Dans l'affaire *Brebion*, le Tribunal avait décidé que le requérant devait être soustrait à l'application de la disposition 4.01 dans sa version amendée sur la seule base d'un engagement implicite de la Banque en ce sens. Le Tribunal avait jugé l'existence d'un tel engagement surabondamment établie au point que « dans les circonstances particulières de l'affaire, l'assujettissement de l'engagement en qualité de consultant à la limite des 120 jours remet en cause une condition essentielle de l'accord négocié » (par. 38). Aucun engagement de cette nature n'avait été pris en l'espèce.

Le Tribunal a en outre noté que, dans la lettre en date du 25 janvier 1990 qu'elle avait envoyée au requérant pour l'informer de sa nomination en qualité de consultant, la défenderesse avait précisé que « la Banque se réserve le droit de modifier, le cas échéant, les conditions de l'engagement ». De son côté, le requérant avait, dans sa lettre d'acceptation en date du 1^{er} février 1990, indiqué qu'il acceptait d'être engagé « conformément aux conditions et modalités d'emploi énoncées dans ma lettre d'engagement et avec les modifications qui pourraient y être apportées selon que de besoin ».

Le requérant prétendait également qu'« il n'était pas conforme aux exigences fondamentales d'une procédure régulière de lui appliquer la disposition 4.01 dans sa version amendée. Il citait le passage du jugement rendu dans l'affaire *de Merode* où il était dit que toute modification des conditions d'emploi, même limitée à des éléments non essentiels, « doit être raisonnablement adaptée à l'objectif qu'il s'agit d'atteindre. Elle doit procéder de la bonne foi et ne pas répondre à des motifs illégitimes, elle ne doit pas établir de discrimination entre fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires. Les amendements doivent être apportés dans des conditions raisonnables en évitant de léser indûment et inutilement le personnel » (*de Merode*, décision n° 1, par. 47).

Le Tribunal a noté que, d'après le dossier, l'amendement apporté à la disposition 4.01 n'avait d'autre motif que le désir de la direction d'éviter les situations de « sortie par la porte/rentrée par la fenêtre ». Selon la défenderesse, la révision des textes pertinents s'inspirait du souci de remédier à l'illogisme d'« une politique de l'emploi consistant à encourager le personnel à renoncer, moyennant finance, à un type d'engagement pour de longues périodes sur la base d'un autre type d'engagement ». Peut-être ne se trouvait-on pas, dans le cas particulier du requérant, en présence du type d'abus que l'amendement apporté à la disposition 4.01 visait à prévenir. Mais il n'était pas nécessaire pour qu'une règle ou sa révision soit valable que la situation qu'elle visait se trouve réalisée dans tous les cas auxquels elle s'appliquait.

Le dossier montrait au surplus que, contrairement à ce qu'il prétendait, le requérant avait été dûment avisé et informé de l'amendement apporté à la disposition 4.01, paragraphe 8.03, du Règlement du personnel. Le nouveau texte avait été distribué à tous les fonctionnaires par un memorandum de transmission du *Manuel* en date du 9 avril 1994. Le requérant avait en outre été personnellement averti par une lettre datée du 1^{er} août 1994 que la Banque comptait appliquer la disposition amendée à ses engagements futurs.

Le Tribunal a par ailleurs noté que le nouveau texte n'avait pas été appliqué rétroactivement au requérant. Lorsqu'il avait reçu notification de l'amendement le 9 avril 1994, son engagement en qualité de consultant remontant à 1990 était encore en vigueur après une série de prorogations, et la disposition amendée n'avait pas été appliquée à la prorogation alors en cours. La lettre du 1^{er} août 1994 contenait au contraire la précision suivante : « Lors de votre prochain renouvellement de contrat à compter d'avril 1994, le plafond des 120 jours vous sera applicable ». Le type de rétroactivité qui était prohibé consistait dans l'application d'une règle nouvelle à des droits et situations juridiques dont l'origine et le terme se situaient avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle. L'assujettissement du requérant à la disposition 4.01 dans sa version amendée n'entrait pas dans ce cadre.

Le requérant prétendait également qu'il avait le droit d'être soustrait à l'application de la limite des 120 jours prévue par la règle amendée parce que la Banque avait pour « pratique établie » de soustraire les fonctionnaires à l'application des restrictions qu'elle édictait quant à leur engagement. Il soutenait que lorsqu'avait été édictée, en 1988, la disposition 5.09 du Règlement du personnel qui assujettissait le droit au réengagement des fonctionnaires ayant fait l'objet d'un licenciement avec avantages spéciaux à certaines restrictions analogues à celles que prévoyait la disposition 4.01 dans sa version amendée, il avait été soustrait à l'application de ladite disposition 5.09 parce qu'il avait été mis fin à son engagement avant la réorganisation de 1987. Le requérant n'apportait toutefois pas de preuve à l'appui de cette affirmation, que la défenderesse démentait totalement.

Egalement à l'appui de sa thèse, le requérant invoquait le fait qu'il avait été soustrait à l'application de la limite de quatre ans prévue par la disposition 4.01, paragraphe 6.01. Le Tribunal s'est refusé à voir dans cette circonstance la preuve décisive de l'existence d'une « pratique établie » s'ajoutant aux conditions d'emploi du requérant. Les deux situations n'étaient pas comparables. Des conséquences beaucoup plus radicales s'attachaient à la limite des quatre ans qu'à celle des 120 jours. La première s'opposait purement et simplement au réengagement du requérant, l'autre ne faisait qu'en restreindre la durée.

Le Tribunal a conclu qu'en amendant la disposition 4.01, paragraphe 8.03, du Règlement du personnel et en appliquant aux engagements futurs du requérant la limite de durée prévue par l'amendement, la défenderesse n'avait pas porté atteinte aux conditions d'emploi de l'intéressé.

5. DÉCISION N° 174 (18 NOVEMBRE 1997) : DEBORAH GUYA CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT

Recevabilité de la requête — Question de l'existence de circonstances exceptionnelles autorisant à conclure à la recevabilité — Principe selon lequel nul n'est censé ignorer la loi — La défenderesse n'est pas tenue de signaler à un fonctionnaire l'existence d'une voie de recours — Importance donnée dans le statut du Tribunal au respect des délais

La requérante demandait l'annulation de la décision du Comité de recours en date du 10 octobre 1995 lui refusant la réparation qu'elle réclamait suite à son licenciement après 24 ans de service au Bureau régional pour l'Afrique de l'Est de la Banque, à Nairobi. La défenderesse

contestait la recevabilité de la requête sur la base du non-respect des délais et le Tribunal avait fait droit à la demande tendant à séparer la question de la compétence des questions de fond. Le présent jugement n'avait donc trait qu'à la question de la compétence.

Le Tribunal a relevé qu'aux termes de l'article II, paragraphe 2, ii, de son statut, une requête n'était recevable, « sauf si le Tribunal en décid[ait] autrement en raison de circonstances exceptionnelles », que si elle était introduite dans les 90 jours à compter de la date à laquelle « notification est reçue, après que le requérant a épuisé toutes les autres voies de recours ouvertes aux agents du Groupe de la Banque, que la réparation demandée ou recommandée ne sera pas accordée ».

Le Tribunal a également relevé que le conseil de la requérante avait expressément reconnu que la requête déposée au nom de sa cliente était hors délai mais avait néanmoins demandé au Tribunal de la déclarer recevable en raison de circonstances exceptionnelles qui, à l'en croire, excusaient l'inobservation des délais.

À l'appui de sa demande, la requérante faisait valoir qu'elle habitait « dans un pays relativement isolé où les communications étaient difficiles »; qu'elle n'avait pas de résidence permanente à Nairobi et devait utiliser une boîte postale pour son courrier; qu'elle n'avait pas accès aux locaux du Bureau de la Banque; qu'elle éprouvait des difficultés à contacter son conseil à Washington; qu'elle « n'avait pas accès au statut du Tribunal et n'avait aucun moyen de savoir qu'elle devait déposer sa requête dans un délai de 90 jours ». Le conseil de la requérante indiquait en outre dans sa lettre au Tribunal que contact avait bien été pris avec elle au nom de Mme Guya en décembre 1995 mais qu'elle s'était absentée de Washington au moment des fêtes pendant trois semaines » et que « contact n'avait été repris avec Mme Guya qu'à la fin de janvier 1996 », de telle sorte que ce n'était que le 12 février 1996 qu'elle avait envoyé à sa cliente un formulaire de requête, lequel n'était parvenu à Nairobi qu'à la fin de mars. Mme Guya, indiquait-elle dans son mémoire, lui avait retourné le 22 avril par courrier exprès le formulaire dûment rempli; l'ayant reçu le 29 avril, elle avait déposé la requête le 10 mai.

Le Tribunal s'est toutefois refusé avoir quoi que ce soit d'exceptionnel dans les circonstances de l'espèce. L'affirmation selon laquelle Mme Guya n'avait pas accès au statut du Tribunal et n'avait aucun moyen de connaître l'existence de la règle des 90 jours était dépourvue de toute base factuelle ou juridique. Comme l'avait dit le Tribunal à maintes reprises, un fonctionnaire n'était pas fondé à invoquer son ignorance des règles comme constituant une circonstance exceptionnelle [*Novak*, décision n° 8 (1982), par. 17; *Mendaro*, décision n° 26 (1985), par. 33] et « nul n'est censé ignorer la loi » [*Bredero*, décision n° 129 (1993), par. 23]. En l'occurrence, il n'était pas douteux que la requérante connaissait l'existence du Tribunal, de son statut et des délais à respecter,

ou, du moins, était à même d'en avoir connaissance. Elle avait travaillé au Bureau de la Banque à Nairobi pendant 24 ans. Elle avait sollicité un examen administratif de la décision faisant grief et saisi le Comité de recours dans les délais prescrits. Dès la mi-décembre 1995, c'est-à-dire, pour reprendre ses propres termes, « juste après avoir effectivement reçu la décision du Vice-Président responsable du personnel », elle avait pris contact avec une fonctionnaire retraitée habitant à Washington, qui avait occupé le poste de chef adjoint de la mission de Nairobi, et avait « sollicité son aide aux fins de la présentation d'une requête au Tribunal ». Et en admettant même que Mme Guya ne fût pas au courant de l'existence du Tribunal ni à même de s'en procurer le statut, le conseil avec qui contact avait été pris en son nom en décembre 1995 aurait dû, vu la connaissance des procédures et de la jurisprudence du Tribunal qu'impliquait une telle fonction, appeler son attention sur les délais statutaires et sur l'importance que le Tribunal attachait à leur respect.

La requérante faisait également valoir que lorsque la défenderesse avait décidé le 5 octobre 1995 d'accepter la recommandation du Comité de recours, elle ne lui avait pas remis d'exemplaire du statut et du règlement du Tribunal et ne l'avait pas avertie de son droit de se pourvoir devant le Tribunal ni de l'obligation statutaire de respecter le délai de 90 jours.

Le Tribunal a noté qu'aucune règle de droit n'obligeait la Banque à renseigner les fonctionnaires à chacune des étapes de la procédure sur les conditions et les limites auxquelles était soumise la saisine du Tribunal, telles qu'elles découlaient des textes pertinents, des principes généraux du droit applicables et de la jurisprudence du Tribunal. Le fait que la défenderesse n'avait pas averti la requérante de son droit de se pourvoir devant le Tribunal et ne l'avait pas informée du délai et des autres conditions à respecter pour ce faire ne pouvait en aucune manière être considéré comme constituant une circonstance exceptionnelle au sens du paragraphe 2, ii de l'article II du statut.

Le Tribunal n'a pas davantage vu quoi que ce soit d'exceptionnel dans les « difficultés de communication » dont la requérante faisait état. Outre que Nairobi disposait de services de télécopie et de courrier, le Bureau local de la Banque avait été informé par le siège dès le 19 juillet 1994 que « Mme Guya est autorisée à recevoir et à renvoyer au siège par la valise officielle (sans frais pour elle) les documents officiels » relatifs à son licenciement et que toute garantie de confidentialité devait lui être donnée à cet égard. La requérante se plaignait en termes généraux de s'être « constamment vu interdire l'accès des bureaux de la Banque à Nairobi » mais elle ne se référait à aucun cas précis dans lequel, ayant essayé d'utiliser cette voie, elle se serait heurtée à un refus. Il n'y avait d'ailleurs là qu'une voie parmi d'autres puisque, comme le précisaient les instructions de la Banque, « Mme Guya restait libre d'utiliser les services publics de communication (poste, téléphone et télécopie) à l'ex-

térieur de la mission résidente ». Le fait que la requérante et son conseil avaient le plus souvent préféré utiliser la poste ordinaire, malgré sa lenteur, plutôt que les modes de communication plus rapides qui étaient à leur disposition ne pouvait être considéré comme constituant une circonstance exceptionnelle au sens de l'article II du statut.

Le Tribunal s'est également refusé à qualifier de « circonstance exceptionnelle » au sens de cette disposition le fait que le conseil de la requérante (avec qui, si l'on en croyait sa lettre au Tribunal, contact avait été pris au nom de l'intéressée à une date non spécifiée en décembre 1995) l'avait, à son retour à Washington après la période des fêtes, recontactée à la fin de janvier 1996 et avait attendu jusqu'au 12 février pour lui envoyer le formulaire requis pour le dépôt d'une requête, probablement par la poste ordinaire puisque sa lettre n'était arrivée à destination qu'à la fin de mars. Le Tribunal n'a pas davantage voulu voir une circonstance exceptionnelle dans le fait que la requérante, bien qu'ayant reçu le formulaire susvisé à la fin de mars, ne l'avait retourné que le 22 avril.

Le Tribunal a jugé nécessaire d'insister à nouveau sur l'importance que revêtaient les dispositions du statut relatives aux délais pour le bon fonctionnement tant de la Banque que du Tribunal lui-même. Ainsi qu'il l'avait dit dans une affaire antérieure, le Tribunal ne pouvait reconnaître l'existence de circonstances exceptionnelles au sens de l'article II de son statut au profit d'un requérant dont le retard était dû « à sa propre désinvolture vis-à-vis des prescriptions juridiques pertinentes » [*Agerschou*, Décision n° 114 (1992), par. 45]. Les faits invoqués donnaient à penser qu'il y avait eu négligence et manque de sérieux dans l'introduction de l'instance. Le Tribunal a décidé à l'unanimité que la requête était irrecevable.

6. DÉCISION N° 181 (18 NOVEMBRE 1997) : CHANDRA HOE-ZOO CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT

Licenciement consécutif à l'abolition d'un poste déclaré superflu — Disposition 7.01 du Règlement du personnel applicable en cas de superfluité — Allégation de harcèlement sexuel — La décision de superfluité a-t-elle été viciée par des pressions indues ?

La requérante, entrée à la Banque en 1977, avait d'abord occupé un poste de niveau C à la Division de l'agriculture (région septentrionale) du Département des projets pour l'Afrique de l'Est. Elle avait ensuite fait l'objet de plusieurs mutations et avait été promue au niveau D en 1979 puis au niveau E en 1983. Ce dernier niveau équivalait au niveau 15 mais,

suite à la réorganisation de la Banque en 1987, l'intéressée avait accepté un poste d'un rang inférieur (niveau 14). Le 9 février 1990, elle avait été mutée à la Division de l'agriculture et de l'environnement du Département de pays (la « Division de l'agriculture et de l'environnement »). En 1993 et 1994, elle avait travaillé à des projets de développement dans d'autres départements de la Banque. Alors qu'elle travaillait sur le deuxième projet de développement qui lui avait été confié, son poste à la Division de l'agriculture et de l'environnement avait, le 31 mars 1995, été déclaré superflu. La requérante avait alors été mise en congé administratif et il avait été parallèlement procédé à une recherche d'emploi, qui s'était révélée infructueuse. Elle avait reçu notification de son licenciement le 27 septembre 1995. Son congé spécial avait pris fin le 8 septembre 1997. L'examen administratif qu'elle avait sollicité avait abouti à la confirmation de la décision prise antérieurement par la défenderesse. Elle avait alors saisi le Comité de recours mais n'avait pas réussi à obtenir sa réintégration. Elle s'était finalement pourvue devant le Tribunal en alléguant que la décision déclarant son poste superflu était arbitraire et capricieuse et passait outre aux paragraphes 8.02, *d* et 8.03 de la disposition 7.01 du Règlement du personnel dont la Banque se réclamait.

Le Tribunal a noté que l'équipe de direction départementale compétente, composée de neuf personnes dont la plupart occupaient des postes de rang supérieur, avait ordonné en 1995 certaines compressions budgétaires, affectant à la fois les programmes et les postes, en application de la politique arrêtée à l'époque par la Banque. L'aptitude au travail d'équipe et le bagage technologique étaient au nombre des qualifications qui avaient été identifiées, dans la catégorie d'emplois de la requérante, comme décisives pour le maintien au service de la Banque, le comportement professionnel et le niveau de qualification figurant parmi les autres facteurs à prendre en compte à cet égard. Trois postes avaient finalement été supprimés dans le Département; l'un des trois fonctionnaires intéressés était parti de son plein gré et les deux autres postes avaient été déclarés superflus sur la base d'un plan de rentabilisation conçu dans l'intérêt d'une bonne administration. Comme la réduction d'effectifs affectait plusieurs postes se situant aux niveaux 14 à 17, le Tribunal a jugé que le texte applicable en l'espèce était le paragraphe 8.02, *d* de la disposition 7.01 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a également noté que, correctement appliquée, cette disposition exigeait que le comportement professionnel et le niveau de qualification des fonctionnaires soient pris en considération par la défenderesse pour décider des modalités de réduction des effectifs. Sans doute un comportement professionnel ne donnant pas satisfaction « ne [pouvait]-il à lui seul autoriser la Banque à licencier un fonctionnaire pour superfluité » [*Jassal*, décision n° 100 (1991), par. 31; *Fabara-Nuñez*, décision n° 101 (1991), par. 32], mais il n'en résultait pas que le comportement professionnel ou le degré de qualification n'aient pas à être pris en compte

lorsqu'il s'agissait de déterminer, dans le contexte de la procédure pour cause de superfluité prévue par les paragraphes 8.02, *d* et 8.03 de la disposition 7.01 du Règlement du personnel, qui devait rester au service de la Banque. Le Tribunal avait jugé à cet égard que « le degré de qualification de la requérante avait bien été pris en considération par la défenderesse, non pour justifier une décision de superfluité mais au contraire pour déterminer s'il était possible d'intégrer l'intéressée dans la nouvelle structure de la Division » [*Denning*, décision n° 168 (1997), par. 27]. Et si, comme en l'occurrence, la réduction des effectifs sur la base du paragraphe 8.02, *d* de la disposition 7.01 du Règlement du personnel affectait plusieurs postes, la Banque était tenue, en vertu du paragraphe 8.03, de prendre en compte, entre autres éléments, le comportement professionnel des intéressés. A cet égard, les directives régissant la superfluité dans le cadre de la Banque avaient été correctement appliquées.

Le Tribunal a relevé que la conclusion de la requérante selon laquelle la décision déclarant son poste superflu était arbitraire et capricieuse était liée au grief d'évaluation incomplète de son comportement professionnel. Il a souligné que l'évaluation par la Banque du comportement professionnel et du degré de qualification d'un fonctionnaire était une importante manifestation de son pouvoir d'appréciation en matière de gestion et qu'il ne pouvait exercer de contrôle dans ce domaine qu'en cas d'abus du pouvoir en question [*Jassal*, décision n° 100 (1991), par. 37]. Le dossier de l'affaire faisait apparaître que le comportement professionnel de la requérante avait commencé à faire l'objet de critiques dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour la période 1987-1988, c'est-à-dire avant qu'elle ne soit transférée à la Division de l'agriculture et de l'environnement et que ces critiques s'étaient répétées sans discontinuer dans les rapports suivants. Il lui était surtout reproché de ne pas être ponctuelle, de ne pas respecter les délais impartis, de fournir des prestations médiocres, de s'absenter de son poste de travail, etc. Pour la période 1992-1993, son comportement professionnel avait été qualifié d'insatisfaisant et son transfert hors de la Division avait été demandé. Elle s'était alors vu confier des projets de développement mais il apparaissait que, contrairement à ce qu'elle prétendait, son comportement professionnel avait également donné lieu à des critiques dans les autres départements auxquels elle avait été affectée. La défenderesse avait tenu compte, à juste titre, de toutes ces évaluations au moment où avaient été prises, sur une base comparative, les décisions de superfluité. De l'avis du Tribunal toutefois, la requérante avait raison lorsqu'elle soulignait que son comportement professionnel n'avait jamais, mise à part la période 1992-1993, été qualifié d'insatisfaisant; un fonctionnaire risquait de la sorte de s'imaginer à tort qu'il n'avait à redouter à l'avenir aucune décision dommageable de la part du Service du personnel.

La requérante prétendait d'autre part que le rapport d'appréciation négatif dont son comportement professionnel avait fait l'objet pour la

période 1992-1993, son affectation, pendant les deux années qui avaient suivi, à des projets de développement et la décision de superfluité et de licenciement qui s'en était suivie avaient leur origine dans un incident de harcèlement sexuel dont elle s'était plainte et qui mettait en cause son supérieur hiérarchique de l'époque, « M. X ». Sur le vu des documents fournis par les parties, le Tribunal a conclu que les relations de travail entre la requérante et M. X semblaient certes plutôt détendues mais que rien dans le dossier ne venait étayer l'allégation de harcèlement sexuel formulée par la requérante.

Le Tribunal a rappelé que l'incident mettant en cause M. X était censé s'être produit en 1990 et que la requérante en avait apparemment informé le conseiller de projet dans le cadre du Département. Il apparaissait également qu'après avoir reçu de M. X un rapport d'évaluation du comportement professionnel négatif pour la période 1990-1991, elle avait, sans y insister, alerté son chef de division de l'époque, mais aucune de ces doléances n'avait été consignée par écrit ou ne s'était concrétisée sous une autre forme. Le point de savoir si la possibilité d'officialiser les choses avait été expressément donnée à la requérante par son chef de division était matière à controverse mais le fait était qu'à l'époque, elle ne l'avait fait. Ce n'était qu'après avoir reçu notification de la décision de superfluité qu'elle avait signalé l'incident allégué à l'attention de l'administrateur du personnel compétent. Elle n'avait déposé de plainte officielle auprès du fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle qu'au moment où elle avait sollicité un examen administratif de la décision litigieuse, soit le 30 octobre 1995, cinq ans après l'incident allégué. Se fondant sur des pièces écrites et sur des entretiens qu'il avait eus avec plusieurs fonctionnaires, le fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle avait, à l'issue de son enquête, conclu au classement de l'affaire faute de preuve. La requérante prétendait que d'autres fonctionnaires s'étaient plaintes de harcèlement sexuel de la part de M. X qui, affirmait-elle, avait finalement été relevé de ses fonctions de direction sur cette base. Il n'existait aucune preuve à l'appui de ces assertions. Aucun incident se rapportant à la requérante ou à M. X n'avait été signalé à l'attention du Comité départemental sur les questions d'inégalité entre les sexes.

Il y avait, au surplus, d'autres éléments essentiels qui démentaient l'allégation selon laquelle la décision de superfluité prise au sujet du poste de la requérante s'inspirait de motifs illégitimes. Les problèmes relatifs au comportement professionnel de l'intéressée étaient apparus bien avant la date de l'incident auquel M. X était censé être mêlé. Même s'agissant de la période 1991-1992, qui était postérieure audit incident, le chef de division avait formulé des remarques positives au sujet de la requérante dans son rapport annuel d'appréciation du comportement professionnel. Il ne semblait donc pas y avoir de lien entre les critiques suscitées par le comportement professionnel de l'intéressée et l'incident

en question. N'étaient pas davantage prouvées l'existence d'une relation entre ledit incident et les décisions affectant la requérante à des projets de développement, non plus que l'utilisation de la contrainte pour lui faire accepter ces affectations. Les mesures en cause avaient au contraire été prises en consultation avec elle pour l'aiguiller vers une voie nouvelle où elle soit à même de surmonter les difficultés auxquelles son comportement professionnel avait donné lieu à la Division de l'agriculture et de l'environnement.

Le Tribunal a donc jugé établi que la décision déclarant le poste de la requérante superflu ne s'inspirait d'aucun motif illégitime et n'a trouvé aucune preuve que le rapport d'appréciation du comportement professionnel litigieux ou les décisions affectant l'intéressée à des projets de développement ou autres mesures pertinentes eussent été dictés par de tels motifs.

La requérante soutenait également que la décision déclarant son poste superflu était un acte de représailles de la part de l'ex-chef de la Division de l'agriculture et de l'environnement et de M. X. Cet argument soulevait implicitement le point de savoir si la décision de superfluité avait été viciée par des pressions indues de la part de l'ex-chef de ladite Division. Le Tribunal s'était à plusieurs reprises penché sur la question des pressions que pouvait exercer un responsable mal intentionné à l'occasion d'une procédure pour cause de superfluité et avait manifesté sa réprobation lorsqu'il avait constaté l'existence de pressions indues [*Klaus Berg* (n° 2), décision n° 99 (1990), par. 38]. En l'espèce toutefois, le Tribunal, citant le jugement qu'il avait rendu dans une affaire récente, a déclaré « ne trouver aucune preuve que la défenderesse ait commis un abus de pouvoir en appliquant les critères prescrits par le paragraphe 8.03 de la disposition 7.01 ou ait cédé à des pressions indues de la part du supérieur hiérarchique X ou du Directeur » [*Téferra*, décision n° 169 (1997), par. 17]. En fait, les décisions par lesquelles le poste en cause et d'autres avaient été déclarés superflus avaient été prises par l'équipe de direction départementale qui, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, était composée de neuf personnes au nombre desquelles ne figuraient, à l'époque, ni l'ex-chef de la Division de l'agriculture et de l'environnement ni M. X. C'était le nouveau chef de cette Division qui avait siégé au sein de l'équipe de direction départementale et rien n'indiquait que des pressions indues eussent été exercées par ou sur lui.

Le Tribunal a rejeté la requête.

7. DÉCISION N° 182 (18 NOVEMBRE 1997) : « A » CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT

Décision refusant une pension d'invalidité — Pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision — Délais prescrits — Une pension d'invalidité peut être servie à la double condition que l'incapacité soit totale et qu'elle semble devoir être permanente

La requérante attaquait devant le Tribunal la décision par laquelle le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions avait refusé de lui accorder la pension d'invalidité qu'elle réclamait sur la base de la section 3.4, *a* du Régime des pensions du personnel de la Banque, dont le texte est le suivant :

« Tout participant... sera mis à la retraite avec une pension d'invalidité si un ou plusieurs médecins désignés par le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions certifient et si le Comité constate que le participant est totalement incapable, mentalement ou physiquement, de remplir pour le compte de l'employeur des fonctions dont on peut raisonnablement lui demander de s'acquitter et que cette incapacité semble devoir être permanente. »

Le 31 mai 1996, le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions a décidé que la requérante n'avait pas droit à une pension d'invalidité et il lui a notifié cette décision le 3 juin 1996. La requérante s'est pourvue devant le Tribunal le 13 novembre 1996 sur la base de la section 10.2, *f* du Régime des pensions du personnel de la Banque qui dispose que la décision du Comité

« est définitive et obligatoire pour tous les intéressés, sous réserve de la possibilité de la contester devant le Tribunal administratif de la Banque mondiale ».

Le Tribunal a rappelé que le pouvoir qui lui était conféré par la section 10.2, *f* était très large et lui permettait de statuer sur tous les points de fait et de droit ainsi que sur la régularité de la procédure et la transparence. Comme il l'avait dit dans l'affaire *Courtney* (n° 2) [décision n° 153 (1996), par. 30],

« Le Tribunal peut se prononcer sur : i) la réalité des faits; ii) le point de savoir si les conditions auxquelles le Régime des pensions du personnel subordonne l'octroi des prestations demandées sont ou non remplies; iii) la question de savoir si, en prenant la décision contestée, le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions a correctement interprété le droit applicable; iv) le point de savoir si les garanties d'une procédure régulière ont été respectées. »

La défenderesse soutenait en premier lieu que la requête était irrecevable parce que tardive, ayant été présentée cinq mois après la notifi-

cation de la décision du Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions, alors que le délai prescrit à l'article II du statut du Tribunal était de 90 jours. De l'avis de la défenderesse, la requête aurait dû être déposée le 3 septembre 1996 mais ne l'avait été que le 15 novembre 1996 de telle sorte qu'il y avait forclusion.

La requérante prétendait que, si elle n'avait pas saisi le Tribunal dans le délai statutaire, c'était en raison de circonstances exceptionnelles liées à sa maladie et à une pathologie ancienne (dépression et troubles psychologiques aigus) dont elle souffrait depuis l'âge de 11 ans. La défenderesse rétorquait que la maladie de la requérante ne constituait pas une circonstance exceptionnelle justifiant une dérogation à la règle des 90 jours. Elle faisait en particulier valoir que durant l'été et l'automne 1996, la requérante n'avait pas été empêchée par son état de santé de participer à la présentation au Comité de recours de ses griefs concernant son licenciement suite à la décision déclarant son poste superflu.

Pour trancher la question, le Tribunal a examiné les dossiers médicaux soumis au Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions. Il a constaté que, si la requérante avait effectivement participé à la procédure devant le Comité de recours, elle n'avait guère répondu aux questions que par oui ou par non. Il a en conséquence jugé qu'elle était médicalement dans une situation qui constituait une circonstance exceptionnelle et qu'elle n'était donc pas forclosée.

Sur le fond, le Tribunal a déclaré que la question de savoir si la requérante remplissait les conditions requises pour avoir droit à une pension d'invalidité tournait autour de l'interprétation à donner de la section 3.4, *a* du Régime des pensions du personnel : il fallait en effet déterminer : *a*) si elle était « totalement incapable » de remplir pour l'employeur des fonctions dont on pouvait raisonnablement lui demander de s'acquitter; et *b*) si cette incapacité semblait devoir être permanente. En l'occurrence, a noté le Tribunal, le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions s'était notamment fondé sur l'avis de l'expert médical qui avait conclu que si la requérante était, au stade considéré, incapable de s'acquitter de certaines tâches, cette incapacité ne semblait pas devoir être permanente.

Se référant à sa décision dans l'affaire *Courtney* (n° 2) [décision n° 153 (1996), p. 80], le Tribunal a considéré comme établi par le dossier médical que la requérante n'était capable de remplir aucune fonction comparable à celles dont elle s'acquittait pour le compte de l'employeur. S'agissant de savoir si cette incapacité semblait devoir être permanente, le Tribunal a pris acte des rapports des quatre médecins spécialisés en psychiatrie et autres disciplines se rapportant à la maladie de l'intéressée (les « rapports médicaux »). Il a en outre noté que le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions avait agi sur l'avis de l'expert médical qui avait examiné les rapports. A cet égard,

le Tribunal, se référant à l'affaire *Shenouda* [décision n° 177 (1997), par. 36 et 37], qui portait sur la nécessité de garantir l'équité de la procédure et la transparence dans les délibérations et le processus de prise de décisions dudit comité, a constaté que l'expert médical n'avait jamais examiné la requérante.

De l'avis du Tribunal, les conclusions du Comité d'administration au titre du système des pensions n'étaient pas admissibles vu la teneur des rapports médicaux parce que, notamment :

a) Elles n'accordaient pas un poids suffisant au fait que la requérante souffrait de dépression aiguë depuis l'enfance. En 1992, le docteur X avait conclu qu'elle était atteinte de « troubles psychiatriques graves ». La cause profonde de la maladie de la requérante remontait à loin et les rapports médicaux n'indiquaient pas que le problème eût été éliminé ou que les traitements l'eussent fait régresser;

b) La conclusion selon laquelle l'incapacité de la requérante à remplir n'importe quelle fonction dont la Banque pouvait raisonnablement lui demander de s'acquitter ne semblait pas devoir être permanente paraissait s'appuyer sur les dires de l'expert médical qui avait affirmé ce qui suit : « Son état psychologique s'améliore. Elle semble à son entourage plus capable de surmonter ses rancœurs professionnelles ». Mais le diagnostic d'amélioration se rapportait à une personne traversant une « crise aiguë ». De fait, selon les rapports médicaux, « elle a, au mieux, une capacité de fonctionnement qui se situe en deçà du niveau de base antérieur aux incidents de 1988 et elle reste, au pire, déprimée... instable et repliée sur elle-même ». On peut déduire de ce qui précède que son état mental était si catastrophique que l'amélioration lui permettait tout juste de faire face aux problèmes de la vie quotidienne et était bien loin de la rendre apte à exercer une activité professionnelle quelconque, surtout une activité en rapport avec sa formation et son expérience.

Le Tribunal a estimé qu'étant donné la pathologie (dépression et troubles psychologiques aigus) dont elle souffrait depuis longtemps et qui semblait s'être aggravée au fil du temps, la requérante pouvait être considérée comme totalement incapable de remplir pour le compte de la Banque des fonctions dont on pouvait raisonnablement lui demander de s'acquitter et que cette incapacité semblait « devoir être permanente ». Il a souligné que la section 3.4, a n'exigeait pas que l'incapacité fût permanente mais qu'elle « semble devoir » l'être. Cette formulation du critère cadrait avec la section 3.4, d du Régime des retraites du personnel qui autorisait la Banque à mettre un terme au versement d'une pension d'invalidité après examen médical ou sur le vu d'autres éléments établissant de manière probante que l'incapacité d'un participant en retraite avait entièrement disparu ou qu'il était de nouveau capable de tirer de son travail les gains qu'il en tirait avant l'invalidité.

Le Tribunal a conclu que la requérante avait droit à une pension d'invalidité en vertu du Régime des pensions du personnel. Il lui a également alloué 5 000 dollars à titre de dépens.

D.—Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international²⁵

1. JUGEMENT N° 1997-1 (22 AOÛT 1997) : MME « C » CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL²⁶

Non-conversion d'un engagement de durée limitée en un engagement régulier pour comportement professionnel insatisfaisant — Charge de la preuve — Des représailles ont-elles été exercées à la suite d'accusations de harcèlement sexuel ? — Décision de mutation — Question de savoir si des difficultés relationnelles ont donné lieu à une mise en garde adéquate — Tout fonctionnaire doit avoir la possibilité de réfuter les critiques dont il fait l'objet

La requérante avait été recrutée par le Fonds, sur la base d'un engagement d'une durée déterminée de deux ans commençant le 5 août 1992, en qualité d'assistante d'administration du personnel de classe A4 au Département pour l'Afrique, avec un chef de division qui, au début de 1993, avait été remplacé par un nouveau chef de département, « M. A ». Elle soutenait qu'à deux reprises, d'abord au printemps de 1993, puis le 6 décembre 1993, ce dernier lui avait fait des remarques qu'elle considérait comme relevant du harcèlement sexuel. Elle avait signalé l'incident du 6 décembre 1993 trois jours plus tard au Directeur adjoint de la Division qui, prétendait-elle, s'était engagé non seulement à lui faire présenter des excuses par M. A mais aussi à soumettre une recommandation de promotion en sa faveur si elle n'insistait pas sur la question du harcèlement. La requérante déclarait en outre que le fonctionnaire d'administration du département l'avait invitée à déjeuner dans la salle à manger des cadres du FMI et lui avait conseillé de ne pas pousser les choses plus loin.

Au printemps 1993, suite à la réorganisation du Département pour l'Afrique, un nouveau chef de division, « M. D », est devenu le supérieur immédiat de la requérante et c'est lui qui a signé son premier rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période comprise entre sa date d'entrée en service et août 1993. Le rapport n'attribuait pas de note générale à l'intéressée; il indiquait toutefois qu'elle était techniquement très compétente mais que, lorsqu'elle était appelée à travailler sous pression, ses relations avec les autres membres de la Division tendaient à en souffrir. Le deuxième rapport d'appréciation du comportement professionnel portait sur la période de cinq mois allant d'août 1993 à la fin de décembre 1993; pour cette période, la requérante

a reçu la note 2, une augmentation au mérite de 2 % et une promotion à la classe A5. Le 24 février 1994, la requérante a été avertie, lors d'une réunion sur son comportement professionnel à laquelle assistaient le Directeur, le Directeur adjoint et le fonctionnaire d'administration, qu'elle n'était pas irréprochable sur le plan relationnel. A la fin de la réunion, elle est revenue sur ses griefs de harcèlement sexuel, restés sans réponse, et a été informée que la question était close.

En mai 1994, ayant appris qu'il n'avait pas été fait de proposition en vue de la conversion de son engagement de durée déterminée en un engagement régulier, la requérante, faisant valoir qu'elle avait reçu un rapport d'appréciation du comportement professionnel favorable, qu'elle avait été promue et qu'elle s'était vu octroyer une augmentation au mérite, a prétendu que la non-conversion était un acte de représailles motivé par ses allégations de harcèlement sexuel. Il a alors été décidé, pour éviter tout risque que la décision de non-renouvellement puisse apparaître comme ayant un lien avec la plainte dont l'ex-Directeur avait fait l'objet, de transférer la requérante ailleurs, soit à la Division des allocations et autres avantages du Département de l'administration où l'intéressée a accepté d'être mutée, avec un engagement pour une année supplémentaire à compter du 29 août 1994.

Le troisième rapport d'appréciation du comportement professionnel de la requérante, qui portait sur la période 1^{er} janvier 1994-31 décembre 1994, a été établi par son supérieur au Département de l'administration, « M. B »; y était reflétée, conformément à la règle, l'opinion du supérieur précédent de l'intéressée au Département pour l'Afrique sur les services fournis par celle-ci dans le département en question pendant les huit premiers mois de la période couverte par le rapport. L'évaluation conjointe était très favorable et ne faisait mention d'aucune difficulté en matière relationnelle.

Au début de mars 1995, alors que la requérante était en vacances, trois de ses collègues ont séparément approché M. B pour se plaindre de la manière dont l'intéressée se comportait au niveau relationnel dans la Division. La requérante a été avertie de ces plaintes lors de son retour au bureau le 29 mars 1995. Lorsqu'elle a demandé à être en mise présence des auteurs des plaintes et à répondre point par point à leurs accusations, M. B lui a opposé un refus au motif qu'il avait été approché à titre confidentiel. Un administrateur du personnel qui assistait à l'entretien avait seul parlé avec la requérante, se faisant l'écho des plaintes auxquelles son comportement relationnel avait donné lieu dès avant sa mutation au Département de l'administration, d'abord lors d'un cours de formation du Fonds puis à la suite d'incidents occasionnels (altercations ou malentendus) avec plusieurs économistes.

Le dossier indiquait que la requérante avait été manifestement surprise et perturbée par ces accusations. Elle s'était fait porter malade le

lendemain, avait été mise en congé de maladie et n'était jamais revenue travailler. Le 10 mai 1995, elle avait été officiellement avisée que, vu les informations relatives à son comportement professionnel, son engagement au Fonds monétaire international prendrait fin en août, à l'expiration de la prorogation d'un an du contrat de durée déterminée de deux ans initialement conclu.

Le 17 janvier 1997, la requérante a saisi le Tribunal, en prétendant notamment que la décision du Fonds de ne pas convertir son engagement de durée déterminée en un contrat régulier pour cause de comportement professionnel insatisfaisant était viciée parce que prise en représailles suite aux allégations de harcèlement sexuel qu'elle avait formulées contre son supérieur au Département pour l'Afrique.

Analysant les griefs de la requérante, le Tribunal a noté qu'ayant été engagée pour une durée déterminée, elle avait la charge de la preuve [*Safavi c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement du Tribunal administratif des Nations Unies n° 465 (1989), par. V]. Le Tribunal a en outre jugé qu'il n'était pas obligé pour les besoins de la cause de déterminer si les incidents allégués relevaient du harcèlement sexuel ou de la simple incorrection; ce qui comptait c'était de savoir si la requérante était raisonnablement fondée à se croire victime de harcèlement sexuel et pouvait par conséquent s'être plainte de bonne foi. Le bien-fondé d'une accusation de harcèlement sexuel formulée de bonne foi n'avait pas à être établi au préalable pour que l'on puisse conclure à l'existence d'un acte de représailles motivé par cette accusation [*Belas-Gianou c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 707 (1995) du Tribunal administratif des Nations Unies].

A la question de savoir si le Fonds avait fait preuve de bonne foi dans sa réaction à la plainte de la requérante, le Tribunal a répondu par l'affirmative. Il a noté à cet égard que la plainte avait pu suivre son cours par les voies appropriées jusqu'à ce qu'elle parvienne au Directeur de l'administration, lequel avait lui-même procédé à une enquête et conclu que des mesures disciplinaires contre M. A ne seraient pas justifiées. Le fait que l'intéressée avait été invitée à déjeuner par le fonctionnaire d'administration, qui lui avait conseillé de ne pas pousser plus loin les choses, et le fait qu'elle avait par la suite été promue, puis mutée au Département de l'administration, ne témoignaient pas, de l'avis du Tribunal, d'une volonté du Fonds de « jeter un voile » sur l'inertie à laquelle s'était heurtée l'allégation de harcèlement sexuelle.

La requérante prétendait que sa mutation au Département de l'administration visait non pas à donner au Fonds une nouvelle chance d'évaluer objectivement son comportement professionnel mais à mettre un peu de distance entre la décision de licenciement et la matérialisation de celle-ci. Elle soutenait également qu'il avait été convenu que la décision sur la conversion de son engagement serait prise par le Département de

l'administration sur la base de son comportement dans ce département, « sans que subsiste la trace » des problèmes qui avaient surgi antérieurement au Département pour l'Afrique.

Le Tribunal a noté que, de l'avis général, l'administration d'une organisation internationale avait le pouvoir de muter les fonctionnaires au moment et dans les conditions de son choix même lorsque les textes statutaires ne lui conféraient pas expressément ce pouvoir. Il était donc, aux yeux du Tribunal, difficile de croire que la mutation de la requérante ait été subordonnée à la condition que la décision sur la conversion dépendrait exclusivement de son comportement professionnel au Département de l'administration. Au surplus, a souligné le Tribunal, il n'aurait pas été de bonne procédure administrative de dissimuler aux nouveaux supérieurs de la requérante les difficultés qu'avait suscitées son comportement professionnel antérieur, pas plus qu'il n'était possible de muter un fonctionnaire dans un autre département sans expliquer les raisons de la mutation.

Sur les irrégularités de procédure et de fond qui auraient entaché l'évaluation du comportement professionnel de la requérante, le Tribunal a noté que l'octroi à l'intéressée d'une promotion et d'une augmentation de traitement à la fin de la deuxième année de son engagement de durée déterminée avait un caractère inhabituel par rapport aux politiques du Fonds (*M. D'Aoust c. le Fonds monétaire international*, jugement n° 1996-1 du Tribunal administratif du FMI). De l'avis du Tribunal toutefois, cette mesure, prise en elle-même, n'autorisait pas la requérante à compter sur la conversion de son engagement à la fin de sa troisième année de service, pas plus qu'elle n'étayait ses allégations selon lesquelles le Directeur adjoint du Département pour l'Afrique lui avait offert une augmentation et une promotion en échange de l'abandon de sa plainte pour harcèlement.

Le problème était de savoir si la situation s'analysait en un manquement à l'obligation d'avertir la requérante des points faibles détectés dans son comportement professionnel qui avaient servi de base à la décision du Fonds de ne pas convertir son engagement. A cet égard, le Tribunal a noté que les directives du Fonds concernant la conversion d'un engagement de durée déterminée enjoignaient aux supérieurs de tenir compte de l'aptitude des candidats « à travailler harmonieusement avec les supérieurs, les collègues de même rang et les subordonnés ». Il était clair que les carences relationnelles pouvaient, elles aussi, être légitimement prises en considération lors de l'établissement du rapport annuel d'appréciation du comportement professionnel [*Nualnapa Buranavichkit c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*, jugement n° 7 (1982) du Tribunal administratif de la Banque mondiale; *Soad Hanna Matta c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*, jugement n° 12 (1982) du Tribunal administratif de la Banque mondiale]. En outre, l'importance du rôle que jouaient les systè-

mes d'appréciation du comportement professionnel en tant que barrières entre l'arbitraire et la discrimination avait été soulignée dans l'affaire *Carl Gene Lindsey c. la Banque asiatique de développement* [décision n° 1 (1992) du Tribunal administratif de la BAD]. En même temps, le Tribunal a noté que mises en garde et avertissements formulés à bon escient devaient être considérés comme faisant partie des garanties d'une procédure régulière parce que le fonctionnaire ne pouvait pas, sans cela, se défendre et répliquer [*Safavi c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 465 (1989) du Tribunal administratif de l'Organisation des Nations Unies, par. VI à VIII].

Tout en jugeant que la requérante n'était pas fondée à prétendre que la conversion de son engagement en un engagement permanent lui avait été refusée à titre de représailles parce qu'elle s'était plainte de harcèlement sexuel et tout en constatant qu'elle n'avait pas réussi à prouver, comme il lui incombait de le faire, que le Fonds avait commis un abus de pouvoir en décidant de ne pas lui donner un contrat permanent, le Tribunal a détecté des irrégularités dans le processus qui avait conduit le Fonds à prendre cette décision. Deux irrégularités étaient patentes : d'abord, lorsque la requérante s'était vu accorder une prolongation d'un an et avait été mutée au Département de l'administration, il aurait fallu lui indiquer : a) les raisons précises pour lesquelles son engagement n'avait pas été converti en un engagement permanent à l'issue de la période de deux ans; b) ce qu'elle devait faire pour remédier à ses carences relationnelles. En second lieu, à la réunion dispositive du 29 mars 1995 au cours de laquelle, par un acte d'autorité, l'évaluation hautement favorable antérieurement formulée par M. B avait été remplacée par une autre en sens contraire, possibilité n'avait pas été donnée à la requérante de rencontrer face à face ceux qui l'attaquaient ni de prendre connaissance des incidents particuliers, ouverts à la contestation, sur lesquels s'appuyaient leurs critiques. Les garanties d'une procédure régulière s'étaient ainsi trouvées particulièrement mises à mal.

Le Tribunal a admis que la réunion en question n'était pas censée mettre un point final à l'affaire et qu'elle n'en avait en fait marqué le terme que parce la requérante avait eu une réaction extrême et n'était pas revenue travailler. Il n'en a pas moins estimé que le Fonds aurait dû prendre des mesures pour que, après sa mutation au Département de l'administration et dans le cadre de sa nouvelle affectation, la requérante soit dûment avisée de la nécessité d'améliorer son comportement relationnel et des possibilités qui s'offraient à cet égard. Au surplus, et c'était là un point tout à fait fondamental, il aurait fallu donner à la requérante, lorsque ses collègues avaient fourni à son supérieur des preuves de ses carences relationnelles, la possibilité effective de réfuter ces preuves [*Carl Gene c. la Banque asiatique de développement*, décision n° 1 (1992) du Tribunal administratif de la BAD, par. 9].

Le Tribunal a jugé que ces manquements de l'Administration du Fonds ouvraient droit à réparation sans que la décision de ne pas offrir un engagement permanent à la requérante en soit affectée. Il a alloué à la requérante à titre d'indemnité une somme égale à six mois de salaire, plus un montant raisonnable au titre de ses frais de représentation.

2. JUGEMENT N° 1997-2 (23 DÉCEMBRE 1997) : MME « B »
CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL²⁷

Requête d'une fonctionnaire se plaignant de ne pas avoir été promue immédiatement après avoir assumé les fonctions d'un poste de rang supérieur et d'avoir rempli ces fonctions à un niveau inférieur à celui du poste pendant un an avant d'être promue — Droit interne du FMI — Le pouvoir de modifier la politique du personnel a-t-il été exercé par une autorité incompétente ? — Y a-t-il eu application rétroactive des dispositions pertinentes ? — Publicité limitée donnée à une annonce de changement de politique — Un avis de vacance de poste peut expliciter les normes-cadres applicables

La requérante travaillait au Fonds depuis le 7 février 1983 et avait été promue en août 1994 à un poste de grade A6. En août 1995, elle avait posé sa candidature à un poste de sa section de grade A7/A8. Qualifiée par son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1994 de « fonctionnaire d'une valeur exceptionnelle », elle avait été considérée par le groupe de sélection pour le poste A7/A8 susvisé comme « surclassant, globalement parlant, tous les candidats interviewés du point de vue de l'expérience et des qualifications requises » et avait été unanimement choisie pour pourvoir la vacance.

Un désaccord avait rapidement surgi quant au grade à attribuer à la requérante dans sa nouvelle affectation, la Division de l'organisation des carrières considérant qu'elle n'avait ni l'ancienneté minimum dans le grade ni les diplômes qu'exigeait l'avis de vacance. Mme Z, qui appartenait aux cadres supérieurs de la Division, avait fait savoir ce qui suit au département concerné : comme les diplômes du premier et du deuxième cycle que possédait la requérante sanctionnaient des études de langue étrangère, elle n'avait pas le bagage universitaire exigé par l'avis de vacance de poste publié et comme, sur les trois années d'expérience avec progression des responsabilités qu'il fallait avoir accumulées au grade 6, elle n'en avait qu'une à son actif, elle devrait exercer les fonctions de son nouveau poste à un niveau inférieur pendant un an, ce que le « Mé-morandum Kennedy-Swain » permettait d'exiger lorsque le département ayant procédé au choix ou la Division de l'organisation des carrières parvenait à la conclusion que le candidat ne remplissait pas pleinement,

à la date où était opéré le choix, les conditions officiellement exigées. La requérante avait en conséquence travaillé au grade A6 du 20 septembre 1995 au 1^{er} novembre 1996, date à laquelle elle avait été promue au grade A7. Dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1995, elle avait été qualifiée de « fonctionnaire d'une valeur exceptionnelle » et avait reçu une augmentation au mérite de 5,9 %.

Le 25 septembre 1996, la requérante a contesté la décision de lui faire exercer les fonctions du poste à un niveau inférieur (A6). Plus précisément, elle a fait valoir que le Mémorandum Kennedy-Swain sur lequel s'appuyait la décision était dépourvu de validité juridique et que seule s'appliquait par conséquent la politique de base définie dans la circulaire du personnel 89/28 qui énonçait les règles relatives aux promotions tant à l'intérieur d'une même filière que d'une filière à l'autre. La promotion de la requérante appartenait à la première catégorie et était à ce titre soumise à des conditions d'ancienneté minimum. Pour une promotion du grade A6 au grade A7, un minimum de trois ans de service au grade A6 était requis. Cette politique avait été modifiée lorsqu'on s'était aperçu que la règle énoncée dans la circulaire du personnel 89/28 avait pour effet de désavantager les fonctionnaires promus dans la même filière par rapport à ceux qui changeaient de filière. Les Chefs des deux Divisions du Département de l'administration responsables de la politique des promotions, M. Kennedy et M. Swain, avaient alors publié le Mémorandum qui portait leurs noms à l'effet d'assouplir les conditions relatives à l'ancienneté minimum telles qu'elles étaient énoncées dans la circulaire du personnel 89/28, et de faire prévaloir une « approche unifiée » dans l'application des règles concernant l'ancienneté.

Sur la question de la valeur juridique du Mémorandum, le Tribunal s'est référé à l'article III de son statut aux termes duquel il applique le droit interne du Fonds, y compris les principes généralement reconnus du droit administratif international concernant le contrôle judiciaire des actes administratifs, ajoutant que, comme l'expliquait le commentaire, le droit interne du Fonds avait, outre ses sources écrites, deux autres sources, à savoir : a) la pratique administrative de l'organisation; et b) certains principes généraux du droit administratif international, tels que le droit d'être entendu.

Le Tribunal avait au surplus, dans le jugement qu'il avait rendu dans l'affaire *d'Aoust (Michel d'Aoust c. le Fonds monétaire international, jugement n° 1996-1)*, précisé qu'une décision à valeur normative devait satisfaire à certaines conditions essentielles qui étaient les suivantes : avoir été prise par un organe compétent du Fonds, avoir été consignée dans un document officiel du Fonds dûment publié, comporter des indications qui permettent d'en déterminer la date d'entrée en vigueur et avoir été portée à la connaissance du personnel dans une mesure raisonnable.

La requérante prétendait que le Mémorandum Kennedy-Swain sur lequel s'appuyait la décision contestée était un document dépourvu de validité parce que les chefs de division dont il émanait n'étaient pas habilités à définir la politique du Fonds en matière de personnel. Les normes-cadres applicables à leurs postes ne les autorisaient pas à modifier la politique générale et l'approbation de l'ex-Directeur de l'administration, M. Rea, était nécessairement devenue caduque après son départ du Fonds. Le Tribunal a néanmoins jugé que les fonctions officielles des Divisions et de leurs chefs les dotaient de l'autorité voulue pour codifier une pratique préexistante et publier le mémorandum de politique générale en cause. Une considération, qui n'était d'ailleurs pas déterminante, militait en faveur de cette conclusion : en assouplissant les règles auxquelles étaient subordonnées les promotions, le Mémorandum Kennedy-Swain éliminait un effet pervers et inéquitable de la circulaire n° 89/28, laquelle assujettissait les promotions à l'intérieur de la même filière à des conditions d'ancienneté qui ne s'appliquaient pas de la même manière aux promotions avec changement de filière. Se référant au jugement n° 117 du Tribunal administratif de l'Organisation des Etats américains (*Jose Luis Pando c. le Directeur général de l'Institut interaméricain de coopération pour l'agriculture*) où était énoncé un principe concernant la forme que pouvaient revêtir les actes administratifs, le Tribunal a conclu que le mémorandum en cause était un mode légitime d'énonciation d'une politique en matière de personnel. C'était la formulation écrite d'un changement dans ladite politique, reposant sur une pratique établie, exposant clairement la situation préexistante, qui définissait le changement de politique à opérer et dont communication avait été donnée aux responsables de la gestion du personnel attachés aux divers départements du Fonds, aux fonctionnaires d'administration et à l'Association du personnel.

La requérante prétendait également que le Mémorandum lui avait été appliqué rétroactivement et avait porté atteinte à ses intérêts. Elle avait posé sa candidature au poste d'assistante d'administration du personnel en cause le 9 août 1995 et le Mémorandum Kennedy-Swain était daté du 7 septembre 1995. De l'avis du Tribunal, la date que portait le Mémorandum devait, dès lors que le texte ne disait rien sur la question, être considérée comme étant celle de son entrée en vigueur. Cette date (7 septembre 1995) était antérieure à celle à laquelle le Fonds avait pris sa décision sur la promotion de la requérante (20 septembre 1995). Il n'y avait, juridiquement parlant, aucune raison de considérer comme déterminante la date à laquelle l'intéressée s'était portée candidate pour une promotion.

La requérante prétendait d'autre part que le Mémorandum avait reçu une publicité limitée. A cet égard, le Tribunal s'est référé à l'affaire *d'Aoust*, dans laquelle il avait jugé que l'instauration d'une pratique particulière ne remplissait pas les conditions requises pour constituer une

décision à valeur normative parce qu'elle n'avait pas fait l'objet d'une publicité raisonnable auprès du personnel. En l'espèce toutefois, le Mé-morandum Kennedy-Swain n'avait rien à voir avec une pratique confi-dentielle dont un nombre limité de fonctionnaires du Département de l'administration avaient connaissance et faisaient application. Il avait été publié, communiqué aux responsables de la gestion du personnel atta-ché aux divers départements du Fonds, aux fonctionnaires d'administra-tion et aux associations du personnel. Se référant également à l'affaire *d'Aoust* et à l'affaire *Ricardo Schwarzenberg Fonck c. la Banque de dé-veloppement industriel* (n° 2) [1984], le Tribunal a souligné que dès lors qu'un requérant n'en avait pas souffert, peu importait qu'un acte ou une omission soient entachés d'irrégularité. A fortiori, un requérant ne pou-vait-il valablement arguer d'un défaut de publicité lorsque sa situation juridique était affectée mais dans un sens favorable. En l'espèce, Mme B avait reçu sa promotion avant d'avoir accompli les trois ans de service au grade A6 qu'exigeait la circulaire du personnel 89/28. Se fondant sur les principes et précédents applicables et vu les faits de la cause, le Tribunal a conclu que la requérante n'avait pas été lésée par le degré limité de publicité dont le Mé-morandum Kennedy-Swain avait fait l'objet.

La requérante prétendait en outre que l'avis de vacance contrevenait au droit du Fonds. Elle contestait la validité des conditions officiellement exigées et s'appuyait sur les normes-cadres applicables au grade A7 pour soutenir qu'elle possédait les « qualifications souhaitables » prévues par lesdites normes-cadres et que l'avis de vacance avait été illégalement modifié à l'effet d'exiger des candidats qu'ils aient « mené à bien un cycle d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire ». Le Tribunal a jugé qu'il était de bonne pratique d'explicitier et de préciser dans les avis de vacance les qualifications exigées par les normes-cadres et que c'était légitimement qu'il avait été procédé de la sorte en l'espèce. Il a également noté que la politique consistant à faire exercer les fonc-tions afférentes à un poste à un niveau inférieur à celui du poste, telle qu'elle était définie dans le Mé-morandum Kennedy-Swain, avait permis à la requérante d'être promue au grade A7 sans avoir à son actif un di-plôme universitaire en gestion des ressources humaines, tout comme il lui avait permis d'être promue avant d'avoir l'ancienneté minimum, soit trois ans de service, au grade A6.

Le Tribunal a conclu qu'en exigeant de la requérante qu'elle rem-plisse pendant environ un an à un niveau inférieur les fonctions du poste auquel elle avait été promue le 20 septembre 1995, l'Administration ne s'était pas mise en contravention avec le droit interne du Fonds et avait correctement appliqué les règles juridiquement valables qui régissaient les promotions et les conditions d'ancienneté.

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1997 par les Tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les quatre tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 808 à 867 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 1561 à 1672 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 156 à 184 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 1997-1 et 1997-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement : documents AT/DEC/808 à AT/DEC/867; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, quatre-vingt-deuxième et quatre-vingt-troisième sessions ordinaires; Tribunal administratif de la Banque mondiale, *Reports, 1997*; et *Tribunal administratif du Fonds monétaire international*, jugements n^{os} 1997-1 et 1997-2.

² Aux termes de l'article 2 de son statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour statuer sur lesdites requêtes.

Le Tribunal est ouvert : *a*) à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et *b*) à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout Règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire.

L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation des Nations Unies conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

³ M. Samar Sen, Vice-Président, assurant la présidence; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

⁴ M. Hubert Thierry, Président; M. Mikuin Leliel Balanda, Vice-Président; et M. Julio Barboza, membre.

⁵ M. Samar Sen, Vice-Président, assurant la présidence; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

⁶ M. Hubert Thierry, Président; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

⁷ M. Samar Sen, Vice-Président, assurant la présidence; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

⁸ M. Hubert Thierry, Président; MM. Mayer Gabay et Julio Barboza, membres.

⁹ M. Hubert Thierry, Président; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

¹⁰ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir, au 31 décembre 1997 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et

la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'Organisation mondiale du commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, l'Organisation intergouvernementale pour les transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange et le Service international pour la recherche agricole nationale. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire des organisations mentionnées ci-dessus, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne ayant succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire et à toute personne pouvant justifier de droits résultant du contrat d'engagement du fonctionnaire décédé ou des dispositions du Statut du personnel dont pouvait se prévaloir ce dernier.

¹¹ Sir William Douglas, Président; M. Michel Gentot, Vice-Président; et M. Edilbert Razafindralambo, juge.

¹² Sir William Douglas, Président; et MM. Edilbert Razafindralambo et Jean-François Egli, juges.

¹³ Sir William Douglas, Président; M. Michel Gentot, Vice-Président; et M. Jean-François Egli, juge.

¹⁴ M. Michel Gentot, Vice-Président, assurant la présidence; et MM. Edilbert Razafindralambo et Jean-François Egli, juges.

¹⁵ Sir William Douglas, Président; M. Michel Gentot, Vice-Président; et M. Edilbert Razafindralambo, juge.

¹⁶ Sir William Douglas, Président; M. Michel Gentot, Vice-Président; et Mlle Mella Carroll, juge.

¹⁷ Sir William Douglas, Président; M. Michel Gentot, Vice-Président; et M. Mark Fernando, juge.

¹⁸ Mlle Mella Carroll, juge, assurant la présidence; et MM. Edilbert Razafindralambo et Jean-François Egli, juges.

¹⁹ Mlle Mella Carroll, juge, assurant la présidence; et MM. Edilbert Razafindralambo et Jean-François Egli, juges.

²⁰ M. Michel Gentot, Vice-Président, assurant la présidence; et MM. Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

²¹ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement